Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 2 / 4e trimestre 2010

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

L'enjeu

Réforme des retraites
Quel cap pour les régimes complémentaires ?

RC mode d'emploi

Charges informatiques :
une méthode normalisée d'analyse des coûts

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 2 —

14
Nouvelle étape pour les régimes complémentaires qui doivent se repositionner à la suite de la réforme des retraites 2010.

10
Présentation du cadre de l'exercice du droit de suite des fédérations.

32
Entretien avec Hélène Trouvé, ingénieur de recherche à la Fondation nationale de gérontologie.

04 / Actualités
- Prix de l'Observatoire des Retraites 2010
- Mise aux normes des Cicas
- Conférence-débat sur l'accessibilité
- Salons d'automne : le bilan
- Découvrir les résultats des régimes en ligne
- Un nouveau centre de prévention Agirc-Arrco
- Prix Agirc-Arrco – Semaine bleue : les aînés de Mayotte à l'honneur
- Datacenter : le projet est lancé
- Conseillers retraite : Promo 2010
- "Sortir Plus" plébiscité
- Déclarations sociales : la Ducs GPS est en ligne

08 / Tendances
Réforme à l'allemande : retraite à 67 ans en 2029

10 / Le point sur
Gouvernance : défendre les intérêts des régimes

12 / À venir
Plan domicile : focus sur le dispositif d'ergothérapie

14 / L'enjeu
Réforme des retraites : quel cap pour les régimes complémentaires ?
- Une réforme structurante
- Prévisions financières : une situation tendue
- De fortes contraintes de gestion

22 / Regards croisés
Au service de l'intérêt commun

24 / RC mode d'emploi
Charges informatiques : une méthode normalisée d'analyse des coûts

26 / Droit et réglementation
Cotisations de retraite complémentaire : les assiettes et limites d'assiettes

28 / Jurisprudence
Cour de justice de l'Union européenne : égalité de traitement des salariés à temps partiel

30 / Enquêtes et analyses
Profil de branche : une lente évolution des effectifs

32 / L'entretien
Hélène Trouvé : améliorer la qualité des soins et des services à domicile

34 / Arrêt sur images
Hommage à Paul Hecquet par Jean-Jacques Marette

N° 2 – 4e TRIMESTRE 2010
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris Cedex 12

Directeur de la publication :
Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints :
Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Gaëlle Vacher (p. 4), Rajae Khalid (p. 4), Nathalie Reboul (p. 4, 5, 7, 14-15, 20-21, 24-25), Caroline Mille (p. 5), Unédite (p. 6), Christophe Gargan (p. 7), Frédérique Nortier (p. 8-9), Sandrine Pommepuy (p. 10-11, 34-35), Unédite (p. 12-13), Pierre Chaperon (p. 16-17), Gilles Pestre (p. 18-19), Unédite (p. 22-23), Laurence Nicolas et Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), Martine Atrax (p. 30-31), Unédite (p. 32-33).
Crédits photos : Getty/A. Gault (p. 1-2-15-20), Getty/T. Grill (p. 2-10), GraphicO/N.Mead (p. 2-10), V. Colin (p.2-32), J. Ongkiehong, D.R. (p.3), Getty/T. Merton (p. 5), D.R. (p. 7), Phovoir (p. 7), Fotolia (p. 8-9), Getty/DV/K. Quirk (p. 13), GraphicO/Onoky/A. Chederros (p. 16), GraphicO/Tetra Images (p. 18), GraphicO/Momentimages (p. 21), F. Beloncle (p. 22-23), J.Schneider Maunoury (p.24-25), Getty/P. Dazeley (p. 26), F. Séjourné (p. 27), Getty/Imagemore Co Ltd (p. 29), GraphicO/Image Source (p. 29), Phovoir (p. 30), Tristan Paviot, D.R. (p. 34-35).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : Février 2011
No ISSN : 2112-4841.

Les grands chantiers 2011

Une année active placée sous le signe de la confiance

Le 25 novembre, dans le prolongement de la réforme des régimes de base menée par le gouvernement, les partenaires sociaux ont engagé la phase de négociations pour la retraite complémentaire. Le même jour, ils ont adopté et signé à l'unanimité un texte de transition qui proroge l'accord du 23 mars 2009 dont l'échéance était fixée au 31 décembre 2010. Les dispositions concernant l'AGFF ont, en particulier, été reconduites jusqu'au 30 juin 2011. De quoi rassurer les futurs retraités, bénéficiaires du taux plein au régime général, qui pourront obtenir, jusqu'à cette date, leur retraite complémentaire entre 60 et 65 ans sans abattement.

Le calendrier des négociations est serré. Les rencontres sont prévues le 21 décembre 2010, les 4 et 26 janvier, le 24 février, les 9 et 18 mars 2011. Après une première phase de diagnostic, les négociations porteront sur trois points déterminants pour l'équilibre financier des régimes : les conditions d'âge de départ en retraite et de durée d'assurance, les ressources (les cotisations) et le niveau des retraites (le rendement). Toutes les pistes seront explorées par les partenaires sociaux, avec à l'esprit le souci d'équité intergénérationnelle et de solidarité qui caractérise la gestion de nos régimes complémentaires. Garants de la pérennité des régimes, leurs marges de manœuvre seront toutefois réduites. Sans préjuger des dispositions qui seront adoptées, rendez-vous est pris pour un accord qui pourrait être conclu en mars 2011.

D'ici là, de nombreux chantiers seront poursuivis. L'année 2011 sera notamment marquée par une évolution de l'organisation du système d'information de la retraite complémentaire, approuvée par le comité de pilotage Agirc-Arrco, et par la validation du schéma directeur informatique 2011-2014. En 2011, le rapprochement des structures informatiques Alcire et Aramice conduira à la création du GIE Alcara, dédié notamment au développement et au recettage de l'ensemble des applicatifs de l'Usine Retraite. Ses missions, pour compte commun, seront placées sous la responsabilité des fédérations. La pérennité et l'industrialisation de l'informatique retraite complémentaire passent nécessairement par ces mutations.

> "L'accord de 2011 nous donnera le cadre dans lequel nos régimes devront évoluer."

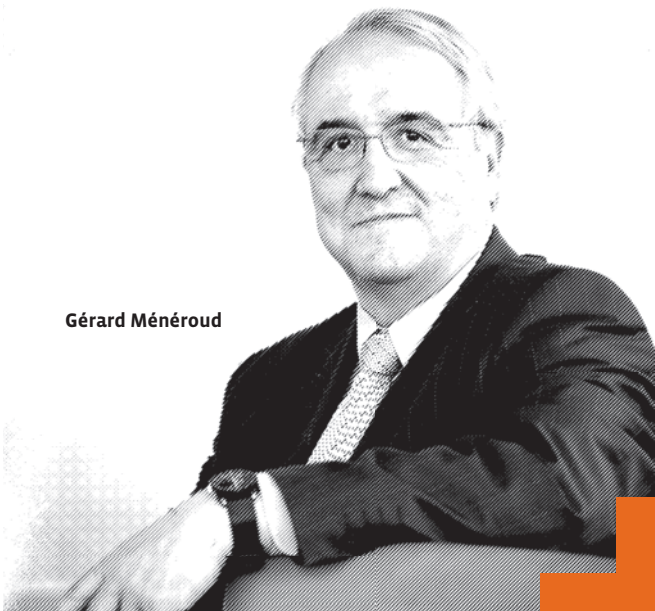
L'année 2011 sera également mise à profit pour dresser le bilan des contrats d'objectifs 2008-2010 entre fédérations et institutions. Les salariés, les entreprises et les retraités seront à nouveau interrogés sur leur niveau de satisfaction des services rendus par leurs institutions. De nouveaux contrats seront signés pour la période 2011-2014. Les prochains numéros des *Cahiers de la retraite complémentaire* ne manqueront pas d'apporter les éclairages attendus sur ces importants sujets.

2011 sera sans nul doute une année active placée sous le signe de la confiance : l'accord de 2011 nous donnera le cadre dans lequel nos régimes devront évoluer et nous mettra en ordre de marche pour répondre aux défis des années à venir. Les enjeux sont importants, il convient de rester mobilisé. Votre engagement a toujours été et sera encore déterminant dans nos réussites : nous vous en remercions. ●

Bernard Van Craeynest
Président de l'Agirc

Gérard Ménéroud
Président de l'Arrco

Bernard Van Craeynest



Gérard Ménéroud

Distinction
Prix de l'Observatoire des Retraites 2010

Le 24 novembre dernier, trois chercheurs ont été distingués par le jury de l'Observatoire des Retraites pour la qualité de leurs travaux universitaires. Vincent Roulet, maître de conférences à l'Université de Tours, a reçu le prix de thèse pour sa thèse de droit de l'université Paris II Panthéon Assas : *« L'opération d'assurance dans la rémunération des salariés »*.
Le prix de mémoire a été attribué à Katia Nérard et David Skrzynski pour leur mémoire d'actuariat du Centre d'études actuarielles de Paris, intitulé *« Étude d'une réforme structurelle des retraites : la transformation du régime de base des professions libérales en un régime par points »*. Katia Nérard est manager du département Actuarial services de KPMG (Paris), David Skrzynski est actuaire.

EN SAVOIR +
→ Le résumé de ces travaux est disponible sur le site www.observatoire-retraites.fr

Handicap
Mise aux normes des Cicas

En 2015, l'ensemble des Cicas devront être aux normes en matière d'accessibilité pour les personnes handicapées. D'ici là, conformément aux contrats d'objectifs, un plan d'action est établi chaque année par les groupes gestionnaires des Cicas. Un recensement des travaux réalisés, en cours et à venir, est effectué. Une démarche que les Cicas ont amorcée dès la sortie de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances. *« L'accès aux personnes à mobilité réduite est prévu ou planifié en application de la loi sur le handicap »*, nous dit la Charte d'engagement des Cicas. À ce jour, 75 % d'entre eux sont aux normes. Un résultat à saluer qui tient à deux mots d'ordre : anticipation et suivi annuel.

Conférence-débat
sur l'accessibilité

Le 18 octobre dernier, l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire organisait, dans les locaux du GIE Agirc-Arrco, une conférence-débat à destination des DRH sur l'accessibilité pour les personnes handicapées. Au programme : réglementation et aspects juridiques, mise aux normes de l'immobilier et accessibilité informatique.

Salons d'automne : **le bilan**

Journées Info-retraite franco-allemandes et franco-espagnoles, Salon des micro-entreprises, Forum de l'Investissement : la rentrée a été active pour l'Agirc et l'Arrco. En tout, près de 1 150 personnes ont pu s'informer sur la retraite complémentaire et trouver réponse à leurs questions.

Un chiffre en progression de 36 % par rapport à l'automne dernier auquel le coup de projecteur médiatique mis sur la réforme des retraites n'est pas étranger. En écho aux inquiétudes exprimées sur la dernière période, les interrogations liées à l'âge de la retraite, à la prolongation de l'AGFF ou encore au dispositif « carrières longues » se sont multipliées, rendant d'autant plus nécessaires l'information et la pédagogie. Autres sujets récurrents : le mode de calcul des points ou encore l'impact des périodes de chômage ou de maladie. ●

62 % des personnes âgées dépendantes vivaient à domicile en 2009.

2 946 euros, c'est le plafond mensuel de la Sécurité sociale 2011, en augmentation de 2,1 % par rapport à 2010.

— En bref

Découvrir les résultats des régimes en ligne

Une tasse à café, des feuilles de comptabilité, une calculatrice, un journal, le tout éparpillé sur une surface plane… Non, ce n'est pas votre bureau mais la page d'accueil du nouveau mini-site Internet de présentation des résultats 2009 des régimes, à découvrir depuis le site agirc-arrco.fr.

C'est sur un ton décalé, convivial et résolument pédagogique que sont présentés les résultats. Les objets de la page d'accueil s'animent au passage de la souris et sont autant de points d'entrée : cliquez sur le « smartphone » et découvrez les résultats détaillés Agirc ou Arrco. Cliquez sur la calculatrice pour comprendre comment se calcule le résultat net global, sur les feuilles de comptabilité pour en savoir plus sur les ressources et les charges des régimes. Un lexique apporte toutes les définitions utiles à la compréhension. ●

Un nouveau centre de prévention Agirc-Arrco

Prévenlys, le nouveau centre de prévention Agirc-Arrco implanté à Lille, a ouvert ses portes le 1er décembre 2010. Piloté par le groupe Vauban Humanis, il couvre la région Nord-Pas-de-Calais. Des bilans de prévention médico-psycho-sociale pour bien vieillir y sont notamment pratiqués.

Prix Agirc-Arrco – Semaine bleue Les aînés de Mayotte à l'honneur

La semaine nationale des retraités et personnes âgées, plus connue sous le nom de Semaine bleue, s'est déroulée du 18 au 24 octobre 2010, sur le thème « À tout âge : acteurs, proches et solidaires ». Cet événement, né il y a soixante ans, met en lumière les initiatives des associations qui œuvrent au quotidien pour valoriser la place et le rôle de la personne âgée dans notre société. Un concours est organisé pour saluer les meilleures initiatives.

L'Agirc et l'Arrco ont choisi, cette année, de récompenser le projet de l'association Wadzade Wa Mahorais (les aînés de Mayotte[1]), en lui attribuant un prix[2] de 3 500 euros. Il s'agissait pour les plus anciens d'initier les plus jeunes – le temps de la Semaine bleue – aux secrets de la gastronomie traditionnelle, dans une perspective de prévention de l'obésité et du diabète. Ce projet a eu le mérite de placer la personne âgée comme acteur et non comme bénéficiaire. Il démontre qu'elle peut rester active et impliquée, sur une problématique de santé publique et dans un esprit citoyen. Une bonne illustration de ce que l'on peut faire en matière de prévention. En cela, le projet s'inscrit dans la lignée des orientations prioritaires de l'action sociale Agirc et Arrco. ●

(1) Mayotte deviendra en mars 2011 département d'outre-mer. C'est dans une perspective de relations futures à construire entre la population mahoraise et la retraite complémentaire que se positionnent l'Agirc et l'Arrco dans leur choix d'attribuer un prix à cette association.
(2) Le prix Agirc-Arrco existe depuis 2007.

101 départements français en 2011, Mayotte devenant département d'outre-mer au mois de mars.

Datacenter — Le projet est lancé

Conçu pour abriter les équipements de communication, de traitement et de stockage des données informatiques des fédérations, le nouveau centre de traitement du Centre des services nationaux (CSN) sera construit sur le site de Gradignan. **Livraison prévue au second semestre 2012.**

À suivre :
- ➔ Début du chantier autour de mars 2011.
- ➔ Livraison du bâtiment au second semestre 2012.

Le projet :

Un bâtiment informatique de 3 200 m² de plain-pied.

- Deux plateaux informatiques de 400 m² utiles (un seul plateau occupé dans un premier temps).
- Une conception respectueuse de l'environnement : le groupement retenu s'est notamment engagé à occasionner le moins de gênes visuelles et acoustiques possible durant toute la durée des travaux et à assurer un chantier propre et respectueux de l'environnement.

© Maquettes, agence Colbert, DR.

La décision de construire, sur le site de Gradignan, un nouveau centre de traitement a été validée par les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco des 10 et 11 mars 2010. Elle fait suite à un audit externe, réalisé en octobre 2008, qui faisait apparaître un niveau de sécurité physique insuffisant pour un centre informatique de cette importance et de faibles capacités d'évolution des salles informatiques et des installations techniques par manque de superficie. Or, les besoins de consolidation d'informations[1] par les fédérations ont évolué de manière spectaculaire ces dernières années et les bases de données fédérales[2] se sont multipliées pour répondre notamment à l'exigence de service global et homogène de la retraite complémentaire.

« Plusieurs scénarios ont été étudiés en commission informatique Arrco et en groupe de travail Agirc, souligne Gilles Golomer, directeur du CSN, *dont l'éventualité de sous-traiter l'exploitation auprès d'un hébergeur externe. Mais eu égard au caractère stratégique de ces données, qui constituent le patrimoine des fédérations, cette option a été rejetée. »*
Un appel d'offres européen a donc été lancé pour la conception-réalisation d'un nouveau bâtiment informatique. Le programme technique détaillé a été transmis à six candidats et le maître d'œuvre a été sélectionné le 7 octobre 2010.

La construction projetée répond à l'état de l'art, en termes de fiabilité des architectures et des applications ; les infrastructures techniques garantiront la continuité du service.

Ainsi, l'Agirc et l'Arrco continueront à maîtriser pleinement leurs bases fédérales, en en gardant la gestion directe. Sur le plan architectural, le bâtiment s'intégrera autant que possible dans le paysage, notamment grâce à ses murs végétalisés. Et ce Datacenter sera la vitrine technologique de la retraite complémentaire. ●

(1) Cf. information des actifs, répertoire national commun de la protection sociale…
(2) Base Aura (entreprises), base localisation (individus), base chômage, base fédérale droits (données « carrières » consolidées).

Formation continue

Conseillers retraite : Promo 2010

C'est au terme de 16 mois de formation (40 jours) que quarante salariés ont obtenu leur certificat de qualification professionnelle « Conseiller retraite » (CQP) en juillet 2010. Ils inaugurent ainsi le premier CQP mis en place par la branche retraite complémentaire et prévoyance. Patrick Bézier, président de la Commission paritaire de l'emploi et de la formation, leur a remis leur certificat le 15 novembre dernier en présence du jury paritaire et de leurs tuteurs ainsi que des représentants du Centre de formation Agirc-Arrco et de la Commission emploi et formation de la branche.
À suivre, l'évolution régulière du CQP Conseiller retraite liée à celle du métier.

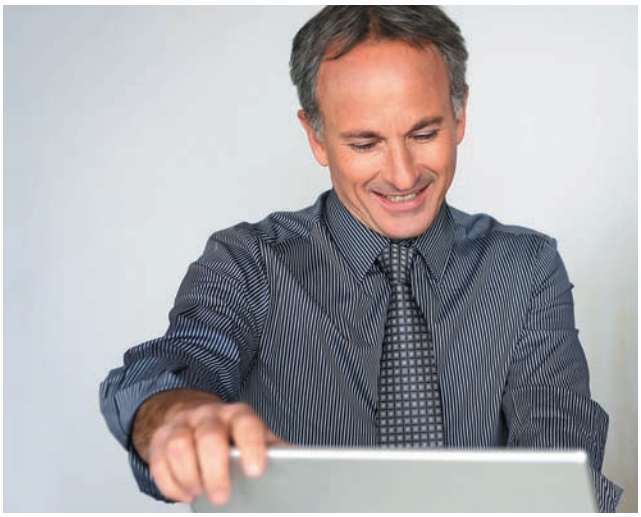
Service

"Sortir Plus" plébiscité

Au cours de l'année 2012, le service "Sortir Plus" sera généralisé à l'ensemble du territoire. Actuellement en place dans 70 départements, ce service permet aux personnes âgées de 80 ans et plus de se faire accompagner, à pied ou en voiture, pour aller chez le médecin, faire des courses, rendre visite à des proches… Il contribue à rompre l'isolement et à maintenir le lien social.
Depuis 2004, les institutions Agirc et Arrco proposent des chèques en partie préfinancés permettant de rétribuer l'accompagnateur – un professionnel faisant partie d'une association ou d'une entreprise agréée.
En 2009, environ 20 000 personnes ont utilisé ce service, chacune ayant consommé en moyenne 14 chèques pour un montant moyen de 210 €. Les bénéficiaires sont en majorité des personnes vivant seules, à domicile et en ville ; 75 % sont des femmes.

— Déclarations sociales

La Ducs GPS est en ligne



Du nouveau pour la Ducs[1] retraite complémentaire et prévoyance, en ligne : depuis l'échéance du troisième trimestre 2010, le service déclaratif des cotisations sociales retraite complémentaire et prévoyance, accessible à partir du portail Internet *net-entreprises.fr*, s'est enrichi de nouvelles fonctionnalités.

Citons notamment la mise en œuvre d'une ergonomie plus intuitive et « intelligente » destinée à faciliter la saisie des déclarations (tris et filtres des lignes de cotisations, mise à disposition d'un espace de saisie de commentaires), ou l'implémentation d'un système (pré-amorçage) permettant l'accès instantané à la déclaration dans la continuité de l'inscription au service.

Ces innovations vont aider à relever les défis des prochaines années, à savoir :

- doter la retraite complémentaire d'un service robuste capable d'absorber la montée en charge de son utilisation,
- disposer d'une meilleure autonomie dans les choix d'évolutions fonctionnelles et leurs mises en œuvre,
- donner un nouvel élan à l'utilisation du service en ligne et contribuer au développement de la dématérialisation.

Dénommé Ducs GPS, ce service nouvelle génération est l'aboutissement d'une réflexion entamée en 2007 par le GIE Agirc-Arrco qui en a confié la construction et l'exploitation à Malakoff Médéric-SI2M pour le compte de la communauté des groupes paritaires de protection sociale. ●

(1) Déclaration unifiée de cotisations sociales.

Réforme à l'allemande —

Comment l'Allemagne, dont les perspectives démographiques sont particulièrement défavorables, a-t-elle traité la question de l'âge de départ à la retraite et quelles sont les mesures d'accompagnement ? Le point sur la loi de 2007.

Retraite à 67 ans en 2029

En quinze ans, l'Allemagne a connu trois grandes réformes de son système de retraite : celles de 1992, 2001 et 2007. La dernière en date prévoit de repousser graduellement l'âge de la retraite de 65 à 67 ans à partir de 2012. Ces réformes ont été motivées par des perspectives démographiques très défavorables. En effet, la chute importante du taux de fécondité depuis 1965 (un peu plus de 1,3 enfant par femme) – voir graphique 1 – devrait conduire à une forte décroissance de la population (de 83 millions actuellement à 69 millions en 2050). Le vieillissement démographique devrait s'accentuer – voir graphique 2. Le nombre des 20 à 59 ans devrait représenter 44,5 % de la population en 2050 contre 40,4 % pour les 60 ans et plus.

Depuis la réforme de 1992, l'âge de la retraite a progressivement été porté à 65 ans. Les départs anticipés sont possibles en contrepartie d'une décote ou pour certaines catégories de travailleurs : à 63 ans à taux plein pour les assurés ayant plus de 35 ans de cotisation, à 60 ans pour les femmes nées avant 1952 ayant cotisé plus de 15 ans, dont 10 ans après l'âge de 40 ans…

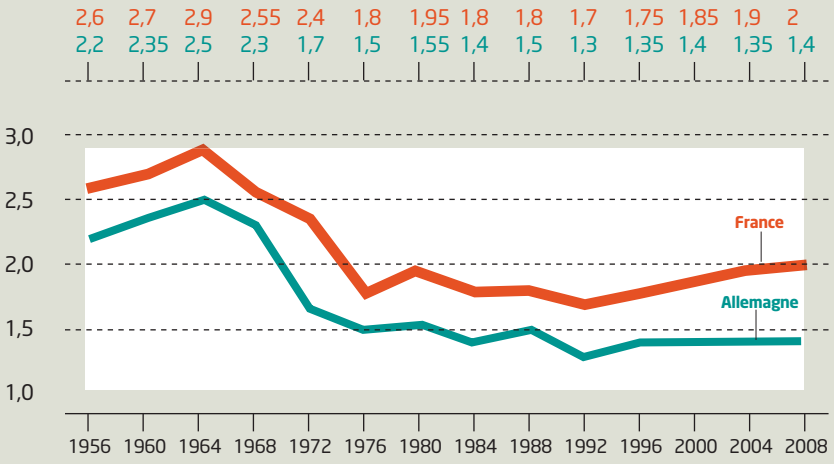
Repères

Le système de retraite allemand

Les salariés du secteur privé et la plupart des salariés du secteur public et des travailleurs indépendants sont affiliés au régime légal d'assurance vieillesse et invalidité (GRV). Il n'existe pas de régime complémentaire collectif et obligatoire.
Le régime de base allemand est un régime par répartition. Il fonctionne en points depuis 1992, la valeur du point étant fixée chaque année par le gouvernement et le Sénat (Bundesrat). Il est financé pour 70 % par une cotisation de 19,5 % prélevée sur le salaire brut, partagée à part égale entre employeurs et assurés et à 30 % par des transferts budgétaires.
À la liquidation, la pension est égale à la somme des points attribués durant toute la carrière multipliée par la valeur du point. Il existe un dispositif de décote et de surcote. Le taux de remplacement pour une pension « standard », c'est-à-dire une pension à taux plein versée pour une carrière de 45 ans, toujours rémunérée au salaire moyen, est fixé à 64 %. Dans les faits, il est très inférieur : le taux de remplacement net moyen constaté était de 43 % en 2005.

Graphique 1 : Indice synthétique de fécondité

(Comparatif Allemagne/France 1956-2008 - source Ined)



12,5 %

En 2008, les dépenses vieillesse représentaient 12,5 % du PIB allemand (contre 11 % en 1970). Près de 80 % de ces prestations sont versées par le régime légal d'assurance vieillesse et invalidité (GRV).

Avec la réforme de 2007, l'âge de départ à la retraite devrait être reporté d'un mois par an de 2012 à 2024, puis de 2 mois par an pour atteindre 67 ans en 2029. L'efficacité de la réforme ne sera assurée qu'à une condition : l'augmentation du taux d'emploi des seniors. C'est pourquoi le gouvernement allemand a fait adopter une loi favorisant l'emploi des travailleurs âgés : une subvention de l'État est ainsi accordée pendant 12 mois aux entreprises embauchant un senior ; une compensation partielle est versée au senior qui reprendrait un emploi avec un niveau de rémunération inférieur aux allocations chômage ; des possibilités de financement des formations professionnelles après 45 ans sont également prévues.

RAPPORTS D'ÉTAPE

Cette loi est associée à d'autres réformes du marché du travail appliquées entre 2003 et 2005, qui incitent plus fermement à la reprise d'activité tout en restreignant les indemnisations chômage. La loi sur les retraites de 2007 a mis en place une commission indépendante chargée de réaliser des rapports d'étape tous les quatre ans. À la suite du premier rapport, rendu le 17 novembre, le gouvernement allemand a décidé de maintenir le relèvement de l'âge de la retraite à partir de 2012 après avoir constaté que le taux d'emploi des seniors âgés de 60 à 64 ans avait doublé en dix ans (41 % actuellement) et que l'âge moyen à la liquidation avait progressé de pratiquement un an depuis 2005 (62,3 ans en 2005 ; 63,2 ans en 2008). Ces « bons » résultats sont à nuancer, cependant. Les emplois proposés aux plus de 60 ans restent pour le moment des emplois précaires de courte durée.

Ainsi, en 2007, moins d'un tiers des nouveaux retraités avaient eu un emploi stable durant les trois années précédant leur départ à la retraite. De même, la part des personnes liquidant leur pension de vieillesse avec décote était de près de 60 % en 2008 (12 % en 2000). La part était de 76 % pour les chômeurs de longue durée.

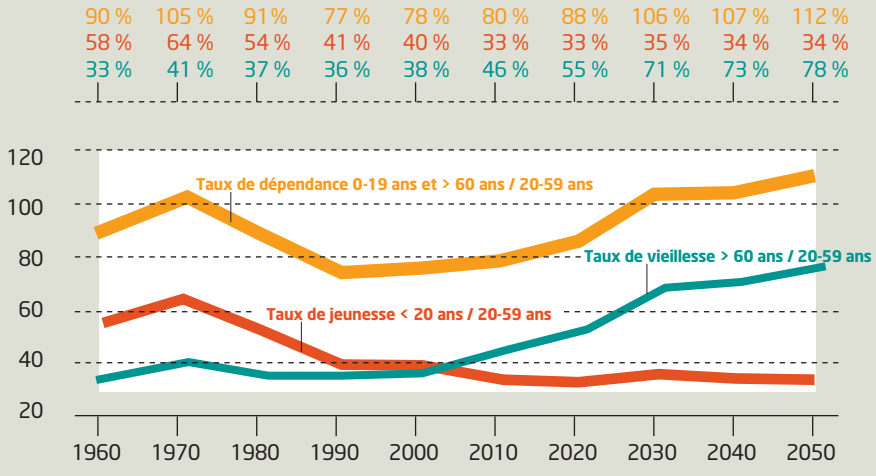
À terme, avec la mise en œuvre de la réforme de 2007, les possibilités de choix individuel seront progressivement réduites puisque, à compter de 2029, aucun départ à la retraite avant 62 ans (y compris pour les handicapés) et aucune liquidation à taux plein avant 65 ans ne seront possibles. ●

EN SAVOIR +

→ L'article complet est consultable sur le site Internet de l'Observatoire des retraites, www.observatoire-retraites.org, rubrique Dossiers.

Graphique 2 : Allemagne – Évolution démographique

(De 1960 à 2050 en % – source : Destatis/Bundeszentrale für politische Bildung. Novembre 2004)



Gouvernance —

Le cadre de l'exercice du droit de suite des fédérations est désormais rigoureusement fixé.

Défendre les intérêts

L'**accord du 8 juillet 2009 sur la gouvernance des groupes** prévoyait que les fédérations Agirc et Arrco préciseraient le champ et les conditions de mise en œuvre du droit de suite des fédérations de retraite complémentaire vis-à-vis des organismes membres des groupes paritaires de protection sociale. C'est chose faite.

La définition du droit de suite a été adoptée en octobre dernier par les conseils d'administration des fédérations. Elle a été soumise à l'instance de coordination Agirc-Arrco-Ctip.

Pour rappel : en 2008, l'Igas[1] avait examiné comment les fédérations contrôlaient leurs institutions adhérentes en évitant de s'exposer au risque de gestion de fait. Elle conseillait aux fédérations *« d'opter entre deux organisations : séparer à terme les institutions de retraite complémentaire des groupes ou renforcer l'exercice du contrôle sur les groupes »*. Les partenaires sociaux ont clairement indiqué, dans l'accord du 8 juillet 2009, qu'ils choisissaient la seconde voie.

AUTORITÉ DE CONTRÔLE

Le législateur et les partenaires sociaux ont reconnu aux fédérations Agirc et Arrco la qualité d'autorité de contrôle avec les droits et les obligations attachés à cette mission. Les institutions de retraite complémentaire sont contrôlées par la fédération dont elles relèvent. Les institutions de prévoyance, les mutuelles et l'assurance relèvent de l'Autorité de contrôle prudentiel (ACP)[2] pour la prévoyance. Les différentes autorités de contrôle disposent du même droit de suite, elles peuvent diligenter une mission dans le même domaine.

L'article L. 922-5 du Code de la Sécurité sociale définit le cadre dans lequel le droit de suite des fédérations est exercé : *« Lorsque cela est nécessaire à la vérification de la situation financière des institutions de retraite complémentaire et du respect de leurs engagements, ce contrôle peut être étendu aux groupements dont les institutions sont membres ainsi qu'aux personnes morales liées directement ou indirectement par convention. »*

Les fédérations contrôlent la gestion de la retraite confiée à leurs institutions mais doivent également vérifier si la gestion des groupes ou si les conventions signées avec des tiers ne représentent pas de risque pour la retraite. Avant l'accord du 8 juillet 2009, la vérification par l'association sommitale du bon fonctionnement du système de contrôle de l'ensemble des activités du groupe et de la qualité de la maîtrise des risques par tous les organismes n'était pas prévue. La possibilité de mener des contrôles chez certains prestataires externes, tels l'Urssaf[3] et le Guso[4], non prévue par les conventions, faisait également défaut.

des régimes

"Désormais, le droit de suite est organisé et cadré et ne se présentera plus comme une succession d'opérations isolées."

UN DROIT DE SUITE CADRÉ ET ORGANISÉ

Partir du « point de vue » des régimes de retraite complémentaire est nécessaire si l'on veut pouvoir cerner et contrôler les risques induits pour les régimes, pris dans leur ensemble, par les orientations et les modes de fonctionnement des groupes. Cette voie est différente de celle du « contrôle de groupe » qui part de la sommitale. Elle a aussi une portée plus large que le contrôle d'une institution de retraite prise isolément.

Le droit de suite est destiné à protéger au mieux les intérêts de la retraite. Concrètement, cela signifie que, si une mission d'audit des fédérations relève la création d'une fondation par une institution de prévoyance, par exemple, le droit de suite peut être déclenché afin de vérifier si les fonds de cette fondation ne proviennent pas d'une institution de retraite.

Désormais, le droit de suite est organisé et cadré et ne se présentera plus comme une succession d'opérations isolées. Cela donne aux partenaires sociaux une garantie raisonnable que les intérêts des régimes Agirc et Arrco et leur responsabilité propre seront suffisamment protégés. Un premier facteur clé de succès de ce dispositif sera l'appui des services de contrôle des fédérations sur les systèmes de gouvernance mis en place par les groupes et sur les travaux de contrôle et d'audit réalisés par leurs services spécialisés. L'utilisation des nouvelles conventions de fonctionnement, en voie d'être conclues dans les groupes, constituera un deuxième facteur clé de succès.

À l'inverse, ce dispositif du droit de suite ne doit pas se transformer en contrôle de groupe, ce qui conduirait les fédérations à exercer un contrôle plein et entier sur les groupes paritaires de protection sociale, avec les obligations de résultat qui en découleraient. L'intervention directe des fédérations dans des contrôles ou des audits au sein des groupes en dehors de la sphère de la retraite complémentaire doit demeurer l'exception. C'est indispensable pour écarter une présomption de « gestion de fait » des fédérations et/ou des partenaires sociaux dans le fonctionnement des groupes. ●

(1) Inspection générale des affaires sociales.
(2) L'ACP est une autorité administrative indépendante qui surveille l'activité des banques et des assurances en France. Elle a été créée en janvier 2010 par fusion de la Commission bancaire, de l'Autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM), du Comité des entreprises d'assurance et du Comité des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.
(3) Organisme de recouvrement du régime général de la Sécurité sociale.
(4) Guichet unique visant à simplifier les démarches administratives pour l'emploi des artistes et des techniciens du spectacle vivant.

Droit de suite

Contrôle en trois phases

Le schéma adopté pour le contrôle par les fédérations prévoit trois phases :

1. Le contrôle habituel d'une institution et des groupements dont elle est membre selon le cadre normal des procédures d'audit des fédérations. Il prévoit l'exercice du droit de suite, notamment lors de la vérification des clés de répartition[1] ou pour des modalités d'exercice de la gouvernance.

2. La prise de connaissance du référentiel de risques, détenu par l'association sommitale du groupe dont l'institution est membre, sur la base des conventions de fonctionnement signées par tous les membres qui entrent dans le périmètre du groupe.

3. L'extension du contrôle à une autre entité dans le cadre du droit de suite si, à l'occasion de ces contrôles, des indices laissent penser que des activités exercées par d'autres membres du groupe sont susceptibles d'être sources de risques financiers, matériels et moraux pour la retraite complémentaire.

Premières conséquences : la charte de l'audit des fédérations devra évoluer dès le début de 2011 et les services devront calibrer les moyens, les ressources et l'organisation nécessaires pour remplir les missions induites par l'application du droit de suite.

(1) Répartition analytique des charges entre retraite complémentaire et autres activités.

Plan domicile —

Élaboré par l'Agirc et l'Arrco en vue de prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées ou handicapées, le Plan domicile[1] définit trois actions prioritaires (voir encadré). Le dispositif d'ergothérapie est en phase d'expérimentation depuis novembre.

Focus sur le dispositif d'ergothérapie

Professionnel de santé, l'ergothérapeute est l'intervenant central dans le processus d'adaptation ou de réadaptation des personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie dans leur vie quotidienne. *« L'approche en ergothérapie consiste à examiner non seulement les effets physiques d'une maladie ou de la diminution des capacités liée à l'âge, mais aussi tous les facteurs psychosociaux et environnementaux qui influencent la capacité d'agir »*, explique Frédéric Morestin, ergothérapeute participant au dispositif d'ergothérapie mis en place par l'Agirc et l'Arrco dans le cadre de leur Plan domicile. Ce dispositif propose aux bénéficiaires de plus de 75 ans la visite à domicile d'un ergothérapeute du réseau constitué en partenariat avec l'Association nationale française des ergothérapeutes (ANFE) et l'Adere[2], au travers de son département recherche. L'expérimentation a démarré en novembre 2010 en Ile-de-France, en Bretagne et en région Rhône-Alpes.

DES CONSEILS PRATIQUES, CURATIFS OU PRÉVENTIFS

« L'intervention au domicile nous permet une évaluation in situ. *Nous pouvons voir tout ce qui, dans l'habitat et dans les habitudes de vie, pose un problème ou présente un risque. »* La visite dure entre 2 heures et 2 heures 30, le temps nécessaire pour que le bénéficiaire de la prestation puisse expliquer son mode de vie et pour que l'ergothérapeute puisse évaluer les capacités de la personne, faire le tour de la maison et repérer les situations d'inadaptation. *« Lorsque l'on commence à avoir des difficultés dans la vie quotidienne, c'est bien souvent parce que notre habitat et nos façons de faire ne sont plus adaptés*, constate Frédéric Morestin. *Or, il existe des solutions souvent simples pour adapter la gestuelle, pour compenser des difficultés avec des aides techniques, par exemple une pince à long manche pour ramasser quelque chose au sol, voire en effectuant des aménagements mineurs de l'habitat. »*

À l'issue de sa visite, l'ergothérapeute constitue un cahier des charges qui sera envoyé au bénéficiaire. Ne plus utiliser l'escabeau instable pour faire les vitres, changer sa gestuelle quand on s'habille pour éviter les postures douloureuses sont autant de conseils qui permettent de ne plus se mettre en danger ou en incapacité d'agir. *« Nous faisons des préconisations qui peuvent porter sur des changements d'habitudes de vie et de gestuelle, des compensations et, le cas échéant, des propositions d'aménagement*

Plan domicile

Trois actions expérimentales pour prévenir les

Le Plan domicile développe, parallèlement à la rénovation du partenariat avec la Cnav[1], trois actions prioritaires de prévention des risques : l'ingénierie en ergothérapie, les aides à domicile momentanées et les gérontechnologies.
« La question de l'autonomie et du maintien à domicile est intimement liée à la question de la gestion des risques, et notamment les risques de chutes qui font souvent basculer dans la dépendance, précise Catherine Tchoué, chargée de projet à la direction de l'action sociale Agirc-Arrco. *C'est donc assurément une démarche préventive que visent les trois actions expérimentales du Plan domicile, même si chacune a une approche ou un contexte spécifique. »*

● L'ergothérapie pour accompagner l'évolution de son habitat et de ses habitudes

Le dispositif d'ergothérapie est une approche plus pointue et plus vaste que la simple adaptation de l'habitat. Cette action s'appuie sur l'intervention de l'ergothérapeute à domicile dont le rôle est d'écouter, de conseiller en tenant compte des situations et des habitudes de vie de chacun. Les objectifs : identifier les difficultés rencontrées par la personne au sein de son domicile, analyser les risques (par exemple, les risques de chute), enfin suggérer des solutions pratiques pour améliorer le confort de vie. Cette prestation permet d'anticiper, de sécuriser l'environnement et les comportements des personnes de plus de 75 ans.

et d'adaptation de l'habitat ou encore la consultation de professionnels. »

RETROUVER OU GARDER SA CAPACITÉ D'AGIR

Il s'agit donc d'adapter ses capacités fonctionnelles, physiques et psychiques, en fonction de ses limites et de son potentiel. *« Nous guidons les personnes âgées vers l'identification de leurs difficultés, vers la récupération optimale de leurs capacités, ainsi que vers le réinvestissement de leurs activités. »* À ce titre, le dispositif d'ergothérapie est avant tout un dispositif de prévention que salue Frédéric Morestin : *« La France est très en retard dans le domaine de la prévention des risques domiciliaires ainsi que dans le domaine de la prise en charge des problématiques liées au vieillissement. Or, la prévention des risques permet tout à la fois le maintien à domicile, une diminution des risques de chute et une diminution des facteurs déclencheurs de la dépendance. »*

> "Lorsque l'on commence à avoir des difficultés dans la vie quotidienne, c'est souvent parce que notre habitat et nos façons de faire ne sont plus adaptés."
>
> **Frédéric Morestin**

Une adaptation précoce du mode de vie prolonge l'autonomie et évite la dégradation d'une situation remédiable et l'entrée dans la dépendance et le handicap. *« Les ergothérapeutes sont le plus souvent sollicités pour intervenir quand le handicap est installé. Nous pouvons, dans le cadre de l'action engagée avec l'Agirc et l'Arrco, mettre à profit notre expérience pour intervenir en amont. C'est très motivant car cette éducation thérapeutique est un levier essentiel pour améliorer l'état de santé des personnes âgées et tenter d'anticiper les difficultés ou situations à risques à venir. »* ●

(1) Lire *la Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n° 20, Dossier p. 16-20.
(2) Association pour le développement, l'enseignement et la recherche en ergothérapie.

risques

● **L'aide à domicile momentanée en cas de situation fragilisante**
L'aide à domicile momentanée permet d'intervenir rapidement auprès de personnes de plus de 75 ans qui ne bénéficient pas d'une aide régulière mais qui rencontrent ponctuellement, voire brutalement, une situation qui fragilise : le veuvage, une maladie, l'absence de l'aidant habituel… La finalité : soutenir la personne sur une courte durée (quelques semaines) et l'aider à surmonter un passage difficile au cours duquel le risque de dégradation de son état général est augmenté. La prestation est organisée dans les 48 heures suivant la demande.

● **Les gérontechnologies pour s'équiper d'outils facilitateurs**
Deux équipements simples d'utilisation sont proposés à un échantillon de retraités pour leur apporter plus de sécurité au sein du domicile. Le premier : une montre « intelligente » qui assure le suivi automatique de la santé ; elle permet d'alerter les secours en cas de problèmes (malaise, chute, perte de connaissance…). Le second : un système d'éclairage automatique, fixé au sol, facilite les déplacements dans l'habitation. Il apporte plus de confort et contribue à la prévention des chutes.

« L'expérimentation de ces trois actions, démarrée depuis octobre, doit permettre de mesurer leurs impacts sur la personne âgée, tant sur la perception de sa qualité de vie au quotidien que sur son devenir au sein de son domicile », conclut Catherine Tchoué.

(1) La Cnav et l'Arrco ont signé une convention de partenariat en juillet 2008.

Comprendre —

La réforme des retraites 2010 change la donne pour les régimes complémentaires. Ceux-ci cherchent aujourd'hui **à redéfinir leur positionnement par rapport au régime de base.** Explications.

Réforme des retraites

Quel cap pour les régimes complémentaires ?

Au terme de six mois de débats, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites paraît au Journal Officiel. À peine ce dossier bouclé, des questions se posent : comment les régimes complémentaires doivent-ils s'articuler avec le régime de base ? Quelles mesures d'équilibre propres doivent-ils mettre en œuvre ? Quand on sait que les retraites complémentaires représentent en moyenne près d'un tiers de la pension des non-cadres et plus de la moitié de celle des cadres, l'enjeu est de taille.

Réunis pour la première fois le 25 novembre, les partenaires sociaux ont adopté le jour même un texte transitoire prorogeant, notamment, l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco).

En attendant la conclusion d'un accord[1], nous vous invitons à prendre connaissance des principales mesures de la réforme et des questions que ces mesures ne manquent pas de soulever : mise en perspective par rapport aux régimes complémentaires, impacts financiers et de gestion. ●

(1) Cet accord fera l'objet d'un encart dans *Les Cahiers de la retraite complémentaire*.

33 %

On estime que 33 % des Français seront âgés de 60 ans ou plus en 2050, contre 20 % en 2005.
L'espérance de vie à la naissance passerait, entre 2000 et 2050, de 75,3 ans à 83,8 ans pour les hommes et de 82,8 ans à 89 ans pour les femmes.

Le contexte

Les données financières

→ **Les années 2008 et 2009 ont été marquées par une crise économique et financière majeure.** Le déficit du régime général (des salariés du secteur privé) a atteint 8,2 Mds€ en 2009, contre 5,6 Mds€ en 2008. En 2009, l'Agirc et l'Arrco ont enregistré des résultats nets globaux[1] en baisse : respectivement - 0,59 Md€ et + 1 Md€ (contre + 0,38 Md€ et + 1,33 Md€ en 2008).

→ **Les perspectives financières à long terme des régimes, actualisées en 2010 (8e rapport du Cor), ont fait ressortir d'importants besoins de financement :**

Solde technique[2] en Mds€	2008	2050
Cnav	- 1,7	- 65,0
Arrco (en rendement constant)	3,8	- 9,3
Agirc (en rendement constant)	- 0,4	- 4,2

Selon le scénario C du Cor (le plus prudent) : productivité du travail, à long terme, de + 1,5 % par an ; taux de chômage, à long terme, de 7 %.

À réglementation inchangée, si les contextes économique et démographique restaient défavorables, la pérennité financière du système de retraite français serait menacée.

(1) Total des ressources moins total des charges. Les transferts financiers (solidarité Agirc/Arrco et contribution d'équilibre de l'AGFF) et les produits financiers sont inclus.
(2) Les ressources moins les charges.

Comprendre —

2010 : réforme paramétrique, 2013 : réforme systémique ? Pour l'heure, les partenaires sociaux vont devoir positionner les régimes complémentaires par rapport au régime de base, sur la question de l'âge de retraite notamment.

Une réforme structurante

Fallait-il s'engager sur une réforme paramétrique ou systémique ? En 2009, la question est posée et le gouvernement souhaite explorer les deux voies. Dans son 7e Rapport [1], remis le 27 janvier 2010 au Parlement, le Conseil d'orientation des retraites détaille les conséquences et les modalités possibles des différentes options. Ce faisant, il met un point en évidence : dans un contexte de tension des comptes caractérisé par l'urgence, la réforme systémique n'est, par elle-même, génératrice d'aucune mesure d'économie sensible susceptible d'améliorer les comptes dont le 8e rapport va confirmer la dégradation.

Dans ces conditions, l'option retenue par le gouvernement est très clairement une réforme paramétrique. Les conditions de liquidation au régime de base reposent désormais sur une notion d'âge, combinée avec une condition de durée d'assurance[2] (voir tableau p. 21) qui doit maintenir stable dans le temps le rapport entre la durée d'activité et la période de perception de la retraite (deux tiers/un tiers).

RÉFORME PARAMÉTRIQUE MAIS CONCESSION SYSTÉMIQUE

Si la réforme est aujourd'hui paramétrique, une évolution systémique reste permise : un amendement déposé au Sénat le 21 octobre 2010 prévoit l'organisation, à compter du 1er semestre 2013, d'une *« réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique (…) »*, évoquant même *« les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels (…) »*.

C'est à une instance nouvelle qu'il revient d'organiser cette réflexion : le comité de pilotage des régimes de retraite. Présidé par le ministre des Affaires sociales, composé des plus hautes autorités de l'État, des partenaires sociaux représentatifs au plan national mais aussi de représentants des régimes légalement obligatoires (dont l'Agirc et l'Arrco), ce comité est doté d'une mission très large, de façon à disposer d'une vision d'ensemble du système de retraite national.

Force est de constater que l'articulation de cette nouvelle instance avec le rôle des négociateurs paritaires ne va pas de soi : les régimes complémentaires sont pilotés sous la responsabilité pleine et entière des partenaires sociaux qui se doivent d'avoir à leur disposition tous les leviers du fonctionnement des régimes. L'épisode récent de l'amendement gouvernemental, finalement abandonné, prévoyant un « redéploiement » de flux financiers des régimes complémentaires vers le régime de base, montre, si besoin était, la nécessité d'être vigilant.

QUEL POSITIONNEMENT POUR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES ?

La loi du 9 novembre 2010 constitue une nouvelle étape – structurante – du positionnement des régimes complémentaires par rapport au régime de base. La loi fait bouger l'ensemble des bornes d'âges ; il importe de savoir quelles conséquences la retraite complémentaire va en tirer. Évolution progressive de l'âge de 60 ans vers 62 ans, par « pas » de quatre mois ? Évolution également progressive de 65 à 67 ans ?

Glossaire

→ **Réforme paramétrique :** réforme consistant à agir sur différents paramètres (niveau des ressources, des pensions, âge de départ à la retraite) de manière à trouver les conditions d'un équilibre financier du régime.

→ **Réforme systémique :** réforme visant à transformer l'architecture du système de retraite, avec notamment une évolution des modes de calcul des retraites (système en comptes notionnels, système en points…).

→ **Taux d'appel :** taux effectif de prélèvement des cotisations (taux contractuel x 125 %).

> "Il importe de relever que la retraite complémentaire n'a pas obligation de se caler sur les conditions d'âge du régime de base."

Autre conséquence : actuellement, un salarié peut faire liquider ses droits dès 55 ans, avec un fort abattement. Faut-il ajouter deux ans, là aussi, modifier les coefficients ou plus simplement supprimer cette possibilité de départ précoce ?

Il importe de relever que la retraite « complémentaire » n'a pas obligation de se caler sur les conditions d'âge du régime de base. Néanmoins, la question est récurrente :

• En 1982[3], date de l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, l'adaptation de la retraite complémentaire à ce nouveau dispositif est débattue. Il est alors convenu de mettre en place une structure (ASF[4]) assurant le financement nécessaire pour réaliser l'interface entre la réglementation du régime de base et celle en vigueur dans les régimes de retraite complémentaire, pour lesquels l'âge normal de la retraite reste fixé à 65 ans. Les personnes justifiant du taux plein au régime de base peuvent ainsi bénéficier de leurs allocations de retraite complémentaire sans abattement.

• En 2000-2001, lors du chantier de refondation sociale engagé par le Medef, la partie patronale souhaite que soit menée une réflexion sur un « âge actuariellement neutre » dans les régimes complémentaires – approche conjuguant âge et durée d'assurance. Cette évolution réalisée pour « l'étage » complémentaire pourra être, ensuite, reprise par le régime de base. Faute d'accord, les partenaires sociaux concluent un texte de transition, dans l'attente de dispositions prises par les pouvoirs publics.

• En 2003, les mesures de la loi Fillon[5] (allongement des durées d'assurance, retraites anticipées pour « carrières longues » ou handicap) sont répercutées par « effet ricochet » sur les régimes complémentaires.

• Plus récemment, en 2009, la question de l'âge de la retraite est de nouveau évoquée, à l'initiative de la partie patronale, dans la négociation Agirc-Arrco. Mais le contexte de crise économique très profonde n'est pas propice à une réflexion sereine.

L'ACCORD DU 25 NOVEMBRE 2010 : UN TEXTE DE TRANSITION

Avec l'arrivée à échéance de l'accord du 23 mars 2009, la question du renouvellement de l'AGFF[6] s'est posée. En l'absence de poursuite de ce dispositif, les personnes qui auraient liquidé leurs droits à compter du 1er janvier 2011 auraient pu craindre de se voir appliquer des coefficients d'anticipation. Mais la première réunion de négociation, le 25 novembre dernier, s'est soldée par un accord signé à l'unanimité, prorogeant les dispositions antérieures pour une durée de six mois. L'AGFF est ainsi reconduite jusqu'au 30 juin 2011.

Les modalités de fixation des paramètres de fonctionnement sont définies pour 2011. Sauf accord paritaire qui interviendrait avant les décisions des conseils d'administration des fédérations de mars, le principe d'un rendement décroissant est maintenu : la valeur de service du point évolue comme les prix tandis que son prix d'achat suit l'évolution des salaires. Le taux d'appel, de 125 %, est reconduit. S'agissant des dotations d'action sociale et de gestion, les partenaires sociaux établissent, pour les six premiers mois de l'année et à titre conservatoire, une règle de stabilité en maintenant ces ressources en euros constants (reconduction des montants 2010 augmentés de l'inflation).

Forts de cet accord, les partenaires sociaux se sont donné un programme de rencontres resserré. Ils ont pris, dans un premier temps, connaissance des études des services sur les points généraux (impact de la loi, différents scenarios) ou plus particuliers. À cette phase d'appropriation et de diagnostic succède une phase de négociation proprement dite où vont s'ébaucher les axes majeurs d'un futur accord.

Dates clés

Retour sur le calendrier de la réforme 2010

→ 27 janvier : 7e Rapport du Cor (régime en points ou comptes notionnels).
→ 13 avril : ouverture de la consultation des Partenaires sociaux.
→ 14 avril : 8e Rapport du Cor (perspectives actualisées à moyen et long termes).
→ 16 juin : présentation de la réforme.
→ Juillet : projet de loi (conseil des ministres).
→ Septembre : session extraordinaire du Parlement.
→ Octobre :
• adoption du texte par le Parlement.
• recours devant le Conseil constitutionnel.
→ 9 novembre : loi du 9 novembre 2010.
→ 25 novembre : première réunion de négociation Agirc-Arrco et signature de l'accord du 25 novembre 2010.
→ 31 décembre : terme de l'accord Agirc-Arrco du 23 mars 2009 (art. 5).

(1) Inscrit à l'article 75 de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009.
(2) Loi Fillon.
(3) Ordonnance du 26 mars 1982.
(4) Association pour la structure financière.
(5) Loi du 21 août 2003.
(6) L'AGFF a pris la suite de l'ASF en 2001.

Comprendre —

À réglementation et paramètres constants, si la morosité économique perdure, les résultats des régimes seront durablement déficitaires. L'impact de la réforme de 2010, si elle devait être transposée telle quelle aux régimes Agirc et Arrco, serait **réel mais insuffisant pour assurer leurs équilibres à long terme.**

Prévisions financières : une situation tendue

Le 21 décembre dernier, les partenaires sociaux ont pris connaissance des perspectives financières établies pour les régimes à horizon 2040 sur la base d'une transposition fidèle aux régimes complémentaires des dispositions de la réforme des retraites de 2010 telle qu'elle a été conçue pour les régimes de base.

Trois scénarios d'évolution ont été envisagés par la direction technique de l'Agirc et de l'Arrco. Un scénario « haut » (S1) table sur une perspective de taux de chômage à 4,5 % et de gains de pouvoir d'achat de 1,8 % par an. Un scénario « bas » (S3) prévoit un taux de chômage à 9 % et des gains de pouvoir d'achat de 1,2 % par an à terme. Enfin, un scénario dit « central » (S2), qui semble plus réaliste au regard des perspectives économiques, mise sur un taux de chômage de 7 % et des gains annuels de pouvoir d'achat de 1,5 %.

Le cadre démographique prévisionnel retenu est celui de l'Insee[1] de 2006, soit un indice de fécondité de 1,9 enfant par femme et une immigration annuelle de 100 000 personnes.

UN CONSTAT PRÉOCCUPANT

Si l'on retient le scénario central, les mesures d'âge, au cœur de la réforme des retraites, auront bien un impact positif sur les comptes de l'Agirc et de l'Arrco, mais sans assurer leur équilibre de façon durable. Aux conditions de fonctionnement actuelles, seules les années 2017 à 2022 seraient globalement excédentaires et l'on prévoit un retour des déficits dès 2023 (schémas 1 et 2).

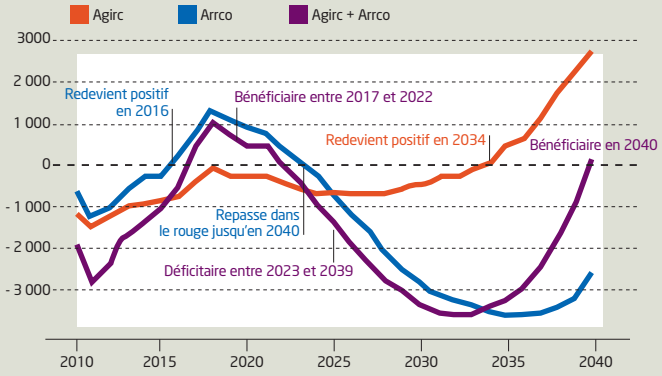
Il faut ajouter à ces éléments le coût potentiel des mesures d'accompagnement de la loi – « carrières longues », pénibilité, amiante, handicap et parents de trois enfants et plus – dont l'évaluation est à ce jour très difficile eu égard au manque de données disponibles. Un coût cumulé de plus de 9 milliards d'euros d'ici 2020 est plausible : c'est plus du quart du bénéfice des mesures d'âge attendu sur la même période qui serait perdu (schéma 3) !

Les partenaires sociaux vont s'efforcer, au cours des mois qui viennent, de trouver les bases d'un accord qui permettra d'assurer l'avenir des régimes complémentaires. ●

(1) Institut national de la statistique et des études économiques.

Focus sur le scénario « central » S2

Schéma 1 : Résultats techniques
après transferts (après réforme 2010) en M€ 2009
Réglementation actuelle (rendement décroissant)

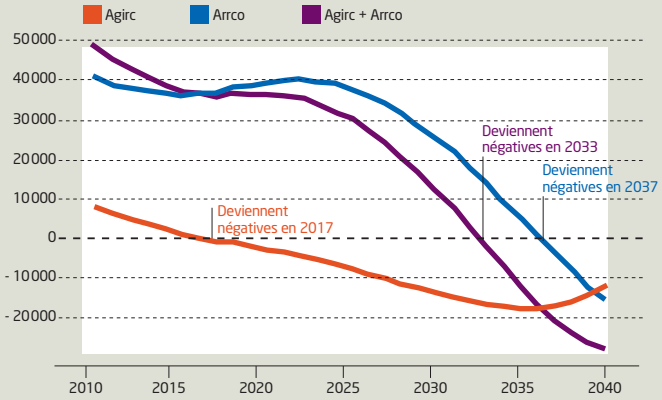


→ **Le solde technique de l'Agirc**, déjà déficitaire, devrait le rester jusqu'en 2033, puis redevenir positif seulement en 2034, jusqu'à dégager un excédent de 2,7 milliards d'euros en 2040.

→ **Le solde technique de l'Arrco** devrait redevenir positif en 2016, jusqu'à dégager un excédent de 1,2 milliard d'euros en 2018, puis à nouveau décroître, devenir négatif en 2024 et rester dans le rouge jusqu'en 2040 (- 2,8 milliards d'euros en 2030).

→ **Les soldes techniques cumulés de l'Agirc et de l'Arrco** devraient ainsi connaître une courte période excédentaire entre 2017 et 2022, puis à nouveau un déficit prolongé sur la période 2023 à 2039 (- 3,3 milliards d'euros en 2033). Ils devraient en revanche redevenir excédentaires à partir de 2040.

Schéma 2 : Réserves à moyen/long termes
après transferts (après réforme 2010) en M€ 2009
Réglementation actuelle (rendement décroissant)



→ **Les réserves de moyen et long termes** ne permettront pas d'absorber longtemps les déficits. Elles deviendront négatives pour l'Agirc dès 2017 et pour l'Arrco en 2037.

Schéma 3 : Résultats techniques
(Agirc + Arrco + AGFF après transferts) en Md€ constants de 2009

	Résultat avant réforme(1)	Effet du recul de l'âge(2)	Résultat après recul de l'âge (3)=(1)+(2)	Effet des mesures d'accompag. (4)	Résultat après réforme (5)=(4)+(3)
2011	- 3,2	0,4	**- 2,8**	- 0,1	- 2,9
2012	- 3,3	1,0	**- 2,3**	- 0,3	- 2,6
2013	- 3,5	1,8	**- 1,7**	- 0,5	- 2,2
2014	- 3,7	2,4	**- 1,3**	- 0,8	- 2,1
2015	- 3,9	2,8	**- 1,1**	- 1,0	- 2,1
2016	- 4,3	3,7	**- 0,6**	- 1,2	- 1,8
2017	- 4,7	5,1	**0,4**	- 1,4	- 1,0
2018	- 5,0	6,1	**1,1**	- 1,4	- 0,3
2019	- 5,3	6,1	**0,8**	- 1,4	- 0,6
2020	- 5,5	6,0	**0,5**	- 1,4	- 0,9

Glossaire

→ **Rendement décroissant :** la valeur du point de retraite est fixée en fonction des prix hors tabac, le salaire de référence (prix d'achat d'un point) en fonction du salaire moyen Agirc et Arrco.

→ **Transferts financiers :** les transferts financiers annuels sont de deux sortes :
- le transfert annuel entre l'Arrco et l'Agirc à hauteur du solde technique (= ressources - charges) d'un sous-ensemble de l'Agirc constitué par les cadres relevant de l'article 36 ;
- le transfert des éventuels excédents annuels de l'AGFF vers l'Arrco et l'Agirc.

→ **Résultat technique après transferts financiers :** (ressources - charges) + transferts financiers.

Comprendre —

La gestion et l'organisation au sein des institutions de retraite complémentaire et du réseau Cicas risquent bien d'être bousculées dans les mois à venir. La réforme introduit en effet des mesures qui auront dans un proche délai des répercussions notables sur la réglementation et les services.

De fortes contraintes de gestion

La mesure légale qui aura le plus d'incidences sur la gestion et l'organisation des institutions est celle qui prévoit, *« à compter de janvier 2013 et à la demande de l'assuré, le versement mensuel de la pension des régimes de retraite de base ou complémentaire qui versent des prestations par trimestre à échoir*(1) *»*. Cette disposition, qui répond à de légitimes aspirations des retraités, remet en cause les règles prévues en la matière par l'Agirc et l'Arrco. Elle introduit *de facto* de nouvelles contraintes, comme la nécessité de revoir la chaîne de traitement dans les caisses et, notamment, la gestion, dans des délais plus courts, des changements d'adresse, d'établissement bancaire (RIB), de situation fiscale, des contrôles des enfants à charge ou de persistance des droits (décès, remariages…). Sur le plan financier, les retombées s'avèrent positives. Actuellement, les cotisations versées trimestriellement par les entreprises le sont à terme échu tandis que les allocations de retraite complémentaire sont versées chaque début de trimestre civil. D'où la nécessité de disposer d'un fonds de roulement d'environ 30 milliards d'euros, correspondant à six mois d'activité. Demain, avec la mensualisation, le besoin de fonds de roulement sera réduit ; ce qui permettra d'optimiser la trésorerie et d'améliorer la gestion des réserves. Les fonds ainsi disponibles pourront être investis et mobilisés pour le financement des allocations.

DÉCRETS À VENIR

Autre mesure (article 6) qui, elle, entrera en vigueur dès le 1er janvier 2012 : la possibilité pour *« les assurés, qu'ils résident en France ou à l'étranger, de bénéficier à leur demande, à partir de 45 ans […] d'un entretien portant notamment sur les droits qu'ils se sont constitué […] et sur les perspectives d'évolution de ces droits […] »*. Lors de cet entretien, des *« simulations du montant potentiel de la future pension »* devront être communiquées.

Un décret doit fixer les modalités et les conditions de mise en œuvre de cet entretien de milieu de carrière. Pour les régimes réunis au sein du GIP Info Retraite, des réunions ont déjà démarré afin de définir l'organisation optimale à mettre en œuvre d'ici 2012. À cet égard, le dispositif d'entretien conseil, intitulé « Diagnostic Conseil Personnalisé », mené entre octobre 2010 et mars 2011 par les Cicas(2) conjointement avec la Cnav(3) auprès de salariés plus âgés (nés en 1954 et 1955), constitue un élément d'expérimentation utile. L'article 6 prévoit également *« une information générale sur le système de retraite par répartition, notamment sur les règles d'acquisition des droits à pension »* pour les jeunes cotisants justifiant d'une première période de cotisation dans un régime. Les modalités de mise en œuvre de cette information générale seront également prévues par décret.

Enfin, l'article 7 donne un cadre légal à la participation des régimes complémentaires Agirc, Arrco et Ircantec à la création du répertoire national commun de protection sociale (RNCPS), corrigeant ainsi la loi 206-1640 du 21 décembre 2006. ●

(1) Article 10. Une fois acquis, le paiement mensuel est ensuite irrévocable.
(2) Centre d'information, conseil et accueil des salariés.
(3) Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Glossaire

→ **Gip Info Retraite :** groupement d'intérêt public qui réunit 35 organismes de retraite obligatoire. Ensemble, ils mettent en œuvre le droit à l'information des assurés sur leur retraite.

→ **RNCPS :** répertoire national commun de protection sociale. Fichiers mutualisés, interbranches et inter-régimes des assurés sociaux.

À quel âge peut-on prendre sa retraite ?

Pour les salariés du privé : passage progressif de 60 à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits, entre 2012 et 2018. L'âge du taux plein, lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte, passe progressivement de 65 à 67 ans entre 2016 et 2023. Les âges augmentent chaque année de quatre mois à partir de la génération 1951 (voir tableau).
Pourront bénéficier de la retraite à taux plein à 65 ans : les parents d'enfants handicapés, les parents d'au moins trois enfants et nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, sous réserve qu'ils aient interrompu leur activité professionnelle et d'une durée minimale d'assurance, les aidants familiaux et les salariés handicapés.
À l'issue de la réforme, l'employeur pourra proposer à un salarié une mise à la retraite entre 67 et 69 ans et le mettre d'office à la retraite à 70 ans.

Pour les assurés nés en :	Ouverture des droits			Taux plein	
	Âge	Année correspondante	Durée d'assurance requise	Âge	Année correspondante
1947	60 ans	2007	160 trimestres	65 ans	2012
1948	60 ans	2008	160 trimestres	65 ans	2013
1949	60 ans	2009	161 trimestres	65 ans	2014
1950	60 ans	2010	162 trimestres	65 ans	2015
Entre le 1er janvier et le 30 juin 1951	60 ans	2011	163 trimestres	65 ans	2016
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	2011-2012	163 trimestres	65 ans et 4 mois	2016-2017
1952	60 ans et 8 mois	2012-2013	164 trimestres	65 ans et 8 mois	2017-2018
1953	61 ans	2014	165 trimestres	66 ans	2019
1954	61 ans et 4 mois	2015-2016	165 trimestres	66 ans et 4 mois	2020-2021
1955	61 ans et 8 mois	2016-2017	Décret à paraître après avis du Cor, annuellement, 4 ans avant l'âge de 60 ans	66 ans et 8 mois	2021-2022
1956	62 ans	2018		67 ans	2023
1957	62 ans	2019		67 ans	2024
1958	62 ans	2020		67 ans	2025

Ce qu'il faut retenir

Les enjeux

→ **Maintenir le niveau des pensions** pour les retraités actuels et futurs.
→ **Rétablir l'équilibre des régimes de retraite.**
→ **62 ans,** âge légal de départ en retraite à partir de 2018. À partir de 2023, l'âge du taux plein, lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte, est porté à **67 ans**. L'augmentation de l'âge de la retraite s'effectue progressivement par hausses successives de quatre mois, à partir de la génération 1951.

Prorogation

→ **jusqu'au 30 juin 2011 de l'AGFF** qui permet de financer le surcoût, pour l'Agirc et l'Arrco, de la retraite entre 60 ans et 65 ans, des mesures en faveur des « carrières longues », des droits des participants handicapés avant 60 ans.

125 %
C'est le taux d'appel reconduit en 2011.

"La loi du 9 novembre 2010 fait bouger l'ensemble des bornes d'âges ; il importe de savoir quelles conséquences la retraite complémentaire va en tirer."

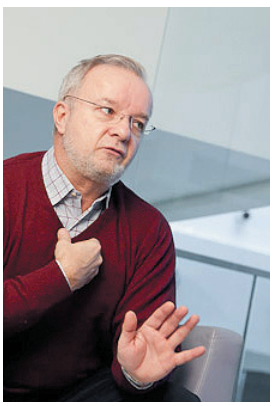
Le calendrier

→ **Les négociations des régimes complémentaires**
Réunions des partenaires sociaux les 25 novembre, 21 décembre 2010, 4 et 26 janvier, 24 février, 9 et 18 mars 2011.

Rencontre —

Deux administrateurs d'institutions de retraite, **Pierre-Paul Colinet pour le Medef et Annie Szufa pour FO,** expliquent les raisons de leur engagement. Tous deux remplissent une mission au service des entreprises et des salariés. Tous deux mettent aussi l'action sociale au centre de leurs préoccupations.

Au service de l'intérêt



Pierre-Paul Colinet (Medef)
« La dimension humaine est très motivante »

Directeur des relations sociales du groupe Alcatel Lucent, Pierre-Paul Colinet, 56 ans, est administrateur pour le Medef d'une caisse Agirc ainsi que d'une institution de prévoyance.

« Je suis dans le groupe Alcatel Lucent depuis 30 ans. Mon activité couvre notamment le domaine de la prévoyance et de la retraite depuis de nombreuses années et je suis également chargé, au niveau du groupe, des relations avec les partenaires sociaux en Europe. Il y a plus de 15 ans, lorsque j'ai découvert le monde de la prévoyance et de la retraite, le directeur des ressources humaines souhaitait que de « jeunes » administrateurs siègent au sein des institutions pour y apporter une dynamique nouvelle. C'est lui qui m'a préparé à assumer les responsabilités qui sont les miennes aujourd'hui.

Il y a une dimension humaine dans la fonction d'administrateur qui est très motivante. Et il est enrichissant de partager cette mission avec des administrateurs qui viennent d'autres horizons professionnels et d'autres cultures. Nommé par le Medef, je suis certes d'abord l'ambassadeur de l'Agirc, et je représente les intérêts de l'institution, mais ce que je trouve remarquable, c'est que nous défendons tous la même cause, quelles que soient nos origines professionnelles ou notre appartenance syndicale. En fait, nous sommes avant tout des administrateurs et seulement ensuite des représentants de nos syndicats respectifs. Il y a d'ailleurs peu de polémiques. Au-delà des désaccords, c'est toujours l'intérêt commun qui prévaut. C'est le fruit de la richesse des échanges qui s'instaurent lors de nos réunions.

En tant que membre de la commission sociale, je suis informé des grands dossiers de l'action sociale. Développer la prévention, favoriser l'autonomie des personnes âgées ou handicapées à domicile… c'est important. La prise en charge des personnes âgées est indispensable. Pour autant, il me paraît également nécessaire que nous réfléchissions, à terme, à la manière dont les évolutions sociétales pourraient être prises en compte. Par exemple, l'aide aux familles recomposées : de nombreux retraités ont de jeunes enfants à charge ; certains n'auront pas les moyens de leur financer de longues études. Quelles réponses pouvons-nous apporter à ce fait de société ? Sur ce point, une réflexion approfondie de l'Agirc devrait sûrement être envisagée.

La communication vis-à-vis des assurés est aussi essentielle. Nous sommes peu présents vis-à-vis des actifs et plus tournés vers les retraités. On a peu communiqué sur la suppression du relevé de points, par exemple.

Il est vrai que la fonction d'administrateur est chronophage. Elle exige une organisation rigoureuse. Les dossiers sont complexes mais j'ai la chance d'avoir été formé par des administrateurs chevronnés au sein de ma caisse.

Les enjeux stratégiques et financiers, importants pour l'avenir de nos régimes, nécessitent des décisions prises au plus haut niveau. À nous de les mettre en œuvre de façon pragmatique et partagée au sein de nos institutions. » ●

commun

Annie Szufa (FO)
« Une fonction qui ne m'appartient pas »

Retraitée depuis deux ans, Annie Szufa siège au conseil d'administration de l'Agirc depuis une dizaine d'années au nom de FO Cadres.

« J'étais secrétaire d'une section de cadres d'un important organisme de Sécurité sociale de la région parisienne. En travaillant dans un organisme de ce type, on acquiert, avec l'expérience, une bonne connaissance dans les domaines de la protection sociale. Assez logiquement, ma fédération m'a désignée à ce poste d'administrateur à l'Agirc.

Je suis au conseil d'administration depuis une dizaine d'années et je participe également aux commissions sociale et administrative de la fédération. Ce sont des domaines qui correspondent à mon expérience et à mes centres d'intérêt. Les commissions sont des lieux intéressants parce que c'est là que sont examinés les dossiers sur le plan technique avant que les décisions soient prises au conseil.

Ce qui m'anime, c'est d'abord la défense des intérêts des salariés et des retraités dans le cadre d'un système de retraite par répartition qu'il faut préserver. Les débats de fond ont lieu dans les différentes commissions avant la présentation des dossiers au conseil. Il est très intéressant de confronter nos divers points de vue et de constater à quel point nous partageons ou non la même vision.

Il y a de nombreux sujets qui m'interpellent, notamment tous ceux qui touchent au domaine social. Nous avons un rôle important à jouer au sein des institutions : nous participons à l'amélioration des conditions de vie des retraités et des salariés.

Les régimes de retraite sont de grandes et lourdes machines. Toutefois, ils ont fortement évolué et vont encore le faire, notamment avec les fusions de groupes et d'institutions.

Depuis dix ans, la fonction d'administrateur s'est beaucoup améliorée, à mon avis, notamment grâce à l'informatisation qui nous donne accès à des bases de données. Pour ma part, j'utilise toutes les fonctionnalités qu'offrent ces outils informatiques. Je passe du temps à étudier tous les dossiers que l'on reçoit. Pour nous aider dans notre mission, des stages spécifiques sur certains thèmes sont organisés par la fédération Agirc. Ma confédération FO, quant à elle, organise tous les ans un stage d'information pour ses administrateurs.

C'est une mission qui m'a été confiée et j'ai l'intention de continuer à y consacrer du temps. Je n'en tire toutefois aucun privilège, elle ne m'appartient pas. Je me retirerai le jour où mon organisation syndicale me le demandera pour laisser la place à un administrateur plus jeune. » ●

Charges informatiques —

Les dépenses informatiques effectuées pour la gestion des régimes Agirc et Arrco sont attentivement suivies par les partenaires sociaux. L'un des objectifs fixés par le comité des directeurs Agirc-Arrco[1] est de ramener ces coûts à 16 % des charges de gestion globales en 2014. Le premier jalon consiste à disposer d'une information claire sur le coût des services rendus par l'informatique.

Une méthode normalisée d'analyse des coûts

En 2009, les charges informatiques s'élèvent à 484 millions d'euros (environ 26 % des charges globales des régimes qui sont de 1 866 millions d'euros). L'augmentation de 9,9 % constatée par rapport à 2008 est principalement liée à la construction des briques du programme de convergence informatique (+ 23,7 %) et à leurs déploiements dans les groupes précurseurs.

La nouvelle méthode normalisée d'analyse des coûts retenue fin 2009 s'inscrit dans la résolution de maîtrise des coûts informatiques décidée par le comité de pilotage Agirc-Arrco le 27 octobre 2010[2]. Elle s'inspire d'un modèle éprouvé, mis en place par des DSI de grandes entreprises dans le cadre du Cigref[3] (voir infographie p. 25). Il s'agit de compléter la vision comptable qui permet de connaître le montant des charges de personnel, les dépenses de formation, les coûts matériels et logiciels, les frais de prestations externes. Les coûts sont analysés à la fois sous l'angle des activités (les coûts d'hébergement informatique, par exemple) et sous l'angle des services rendus par l'informatique : le montant dépensé pour le développement des briques de l'Usine Retraite, les frais engagés pour les anciennes applications ou encore la téléphonie, les bases centrales…

PRÉSENTATIONS HARMONISÉES

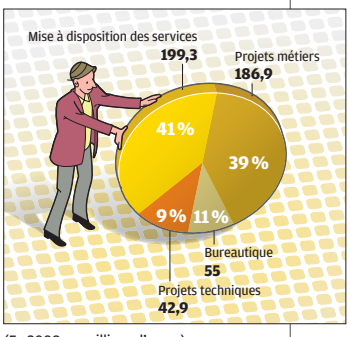
L'avantage du nouveau dispositif est l'harmonisation des présentations des dépenses informatiques entre tous les GIE informatiques et entités de moyens informatiques. Dominique Poussin, Secrétaire général de la DSI-RC, en précise l'importance : *« Grâce à cette méthode communautaire d'analyse des coûts, nous observons qu'environ 7 % du total des coûts correspondent à des investissements sur d'anciens applicatifs. Or, logiquement, avec l'avancée du programme de convergence informatique, ces charges devraient diminuer. D'importants efforts financiers ont été consentis ces dernières années ; nous en attendons à court terme un retour sur investissement. L'adoption par l'ensemble des groupes de la méthode d'analyse normalisée devrait contribuer également à l'identification des poches d'économie sur lesquelles il convient d'agir. »*

Aujourd'hui, si la méthode a été adaptée et validée avec le réseau des contrôleurs de gestion des plates-formes et des groupes producteurs, elle reste à finaliser. En effet, *« pour coller au plus près de l'activité, nous devons encore affiner avec les informaticiens les critères de répartition des coûts de manière à les stabiliser*, explique Olivier Dubrasquet, responsable contrôle de gestion et référentiels DSI RC-SG. *C'est absolument indispensable ! Et sans une coopération et une adhésion totales des DSI des groupes, la méthode pourrait ne pas délivrer des données fiables. »* Les travaux doivent également permettre l'analyse des budgets informatiques. ●

Coût des services rendus

➔ La méthode adoptée en 2009 présente le coût des services rendus par l'informatique (en millions d'euros et en poids relatif) selon quatre ensembles :

Bureautique : l'ensemble des postes utilisateurs et la téléphonie.
Mise à disposition des services : le coût de « fonctionnement courant » des applications PRC, entreprises, participants, allocataires, bases centrales, collecteur sud…
Projets techniques : les investissements liés à l'évolution de l'architecture technique, des postes de travail…
Projets métiers : toutes les évolutions significatives des applications métiers comme la gestion entreprises et contentieux, participants, prestations retraite…

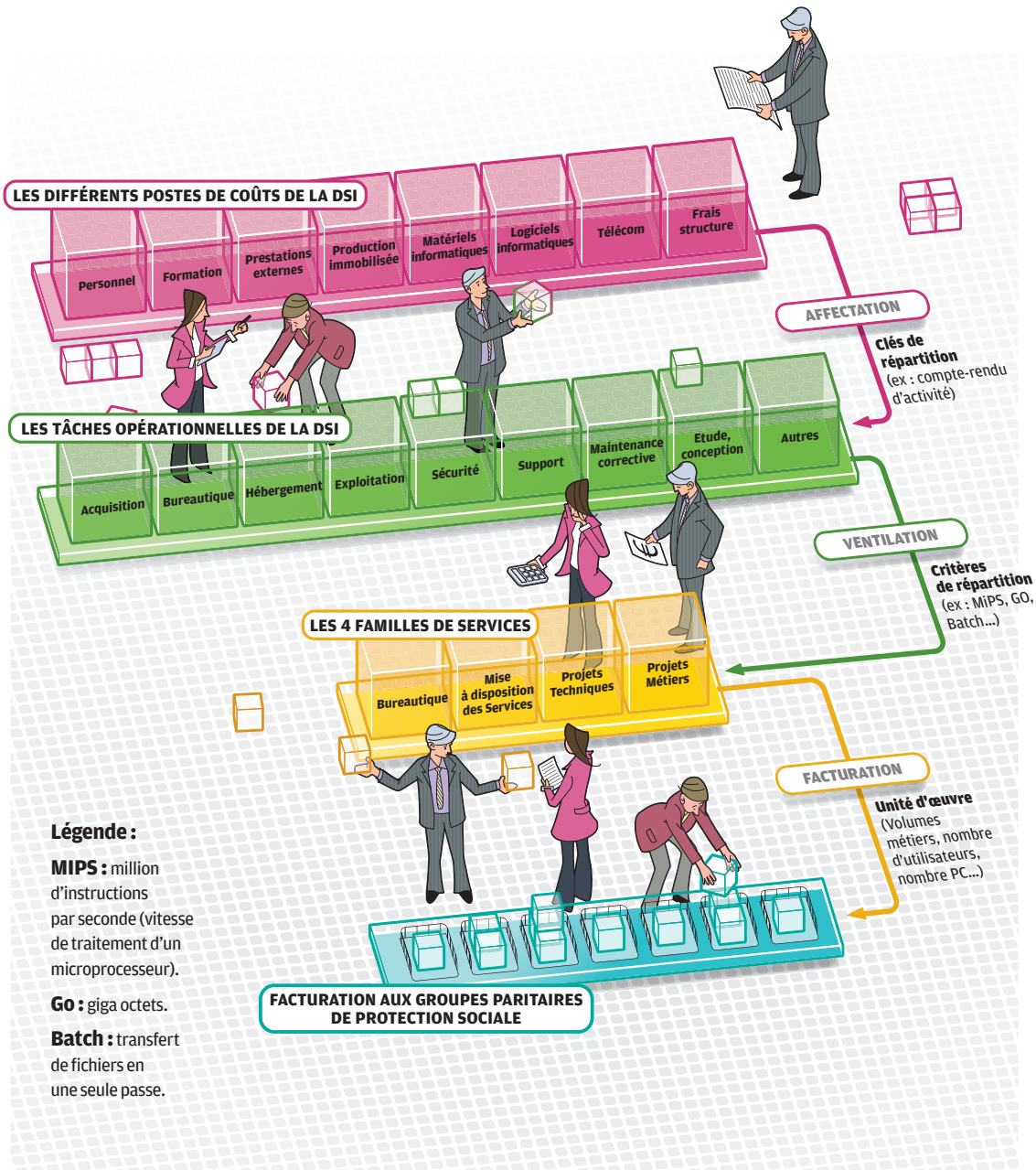


(En 2009, en millions d'euros)

(1) Cf. Rapport Cap 2010, 2008. Lire *La Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n°19, dossier p. 14-20.
(2) Elle prévoit notamment le pilotage renforcé des budgets UR et SI-RC, dans une logique de réduction des coûts et d'amélioration de la qualité, en s'appuyant sur un modèle d'analyse des coûts de type Cigref adapté à la nouvelle organisation.
(3) Club informatique des grandes entreprises françaises.

La méthode du Cigref[3]

→ Avoir adapté la méthode analytique du Cigref aux spécificités de la retraite complémentaire permet désormais **d'évaluer et d'analyser les coûts informatiques mis en œuvre pour la gestion des régimes**, selon des modalités normalisées et un cadre homogène entre tous les GIE et entités de moyens informatiques. L'efficacité du modèle est maximale si les outils (contrôle de gestion, suivi de l'activité…) sont alignés, évitant ainsi des manipulations successives.



Légende :

MIPS : million d'instructions par seconde (vitesse de traitement d'un microprocesseur).

Go : giga octets.

Batch : transfert de fichiers en une seule passe.

Cotisations de retraite complémentaire —

Cette fiche pratique rappelle comment sont déterminées les assiettes des cotisations de retraite complémentaire.

Les assiettes et limites d'assiettes

Assiette des cotisations Agirc et Arrco

Les éléments de la rémunération d'un salarié à partir desquels sont calculées les cotisations[1] constituent ce qu'on appelle l'assiette.

RÈGLE GÉNÉRALE

Depuis le 1er janvier 1996, et sauf décision des partenaires sociaux, les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur les mêmes éléments de rémunération que ceux entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale telle que définie à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. Elles portent sur les sommes versées aux salariés *« en contrepartie ou à l'occasion du travail »* : salaires ou gains, indemnités de congés payés, indemnités, primes, gratifications, avantages en argent et en nature, pourboires.

EXCEPTIONS

Certaines catégories de salariés cotisent à la Sécurité sociale sur une assiette forfaitaire. Dans ce cas, les cotisations dues au titre de la retraite complémentaire sont :

- assises sur le salaire réel constitué des éléments des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale : artistes du spectacle et mannequins qui travaillent pour des employeurs occasionnels, personnels recrutés à titre temporaire par des centres de vacances ou de loisirs, formateurs occasionnels, vendeurs par réunions à domicile à temps choisi, vendeurs-colporteurs et porteurs de presse, personnels exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire ;
- ou bien calculées sur la base de l'assiette forfaitaire des cotisations de Sécurité sociale : stagiaires étrangers aides familiaux au pair, employés de particuliers, chauffeurs de taxi locataires de leur véhicule, personnels des hôtels, des cafés, des restaurants rémunérés au pourboire, ouvreurs de cinéma et de théâtre rémunérés au pourboire.

Dans certaines situations, notamment en cas d'inactivité totale ou partielle ou de travail à l'étranger, les cotisations peuvent être calculées sur un salaire fictif, indépendamment du montant servant à calculer les cotisations de Sécurité sociale.

(1) Lire *La Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n° 25, fiche pratique p. 21-22.

Limites d'assiettes des cotisati

Il s'agit de la fraction des rémunérations soumise à cotisations de retraite complémentaire.

SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PLEIN

Les salariés non cadres cotisent à l'Arrco sur l'intégralité des rémunérations dans une limite égale à trois fois le plafond de la Sécurité sociale. Cette assiette comporte deux tranches : la tranche 1 (T1), à hauteur du plafond de la Sécurité sociale, et la tranche 2 (T2), comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite égale à trois fois ce plafond.
Les salariés cadres cotisent à l'Arrco sur la fraction des rémunérations limitée au plafond de la Sécurité sociale (T1).
Ils cotisent à l'Agirc sur la tranche B (TB), comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite supérieure égale à quatre fois ce plafond, et sur la tranche C (TC), comprise entre la limite supérieure de la tranche B et huit fois le plafond de la Sécurité sociale.
Les entreprises ne sont pas autorisées à souscrire des contrats prévoyant le versement de cotisations sur des fractions de salaires différentes. Certaines entreprises ont toutefois pu souscrire avant le 1er janvier 1976 des engagements prévoyant l'affiliation des salariés sur des bases forfaitaires dépassant le salaire réel. Elles sont susceptibles de revenir à des conditions d'affiliation conformes à la réglementation, soit à leur demande, soit à l'occasion de toute modification du contrat d'adhésion (notamment en cas de fusion).

ons Agirc et Arrco

SALARIÉS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL

Pour les salariés non cadres et cadres dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle du travail fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise, l'assiette des cotisations de retraite complémentaire doit être proratisée selon la formule suivante[2] :

$$\frac{\text{salaire à temps partiel} \times \text{plafond de périodicité de la paye}}{\text{salaire à temps plein}}$$

Ces dispositions visent également les titulaires d'allocations de préretraite progressive et les personnes à mi-temps thérapeutique (s'il existe un avenant au contrat de travail). Les salariés qui travaillent à temps partiel peuvent cotiser sur la base des rémunérations correspondant à un temps plein si les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur cette base, par accord entre l'employeur et le salarié, en vertu de l'article L.241-3-1 du code de la Sécurité sociale[3].

SALARIÉS À EMPLOYEURS MULTIPLES

Les salariés qui travaillent simultanément et régulièrement pour le compte de plusieurs employeurs doivent en principe être affiliés auprès des différentes institutions d'adhésion de leurs différents employeurs. La fraction T1 des rémunérations doit être déterminée pour chaque emploi suivant le principe adopté par la Sécurité sociale :

- soit au prorata du salaire versé par chaque employeur relevant du régime général ou des assurances sociales agricoles par rapport à l'ensemble des rémunérations perçues par l'intéressé,
- soit selon le dispositif applicable au temps partiel s'il peut être fait référence à un temps plein (ce qui exclut les VRP multicartes, les dirigeants et les cadres au forfait pour lesquels il y a lieu d'appliquer le prorata sur l'ensemble des salaires).

Pour les salariés non cadres, la fraction T2 des rémunérations correspond, pour chaque emploi, à la partie du salaire excédant la fraction T1.

Pour les salariés cadres, les cotisations sont normalement calculées sur les tranches B et C fixées en fonction du plafond réduit déclaré pour chaque emploi. La garantie minimale de points (GMP) est réduite dans les mêmes proportions que le plafond et la contribution exceptionnelle et temporaire (CET) est appelée au 1er euro.

EXEMPLE :

Un salarié non cadre travaille pour deux entreprises : E1 et E2
Salaire E1 = 1 500 €
Salaire E2 = 2 000 €
Total des salaires : 3 500 €
Plafond mensuel de la Sécurité sociale en 2010 : 2 885 €
→ L'entreprise E1 opte pour le prorata sur l'ensemble des salaires :
• Assiette des cotisations Arrco sur T1 : 2 885 x 1 500/3 500 = 1 236 €
• Assiette des cotisations Arrco sur T2 : 1 500 – 1 236 = 264 €
→ L'entreprise E2 opte pour le dispositif applicable au temps partiel :
Salaire à temps plein reconstitué = 4 500 €
• Assiette des cotisations Arrco sur T1 : 2 885 x 2 000/4 500 = 1 282 €
• Assiette des cotisations Arrco sur T2 : 2 000 – 1 282 = 718 €

PARTICULARITÉS

• **Vacataires.** Chaque employeur détermine les assiettes de cotisations Agirc et Arrco en fonction du plafond de la Sécurité sociale applicable à la vacation (mensuel, hebdomadaire, journalier, horaire).

• **Intermittents des professions du spectacle et mannequins.** Les rémunérations versées par chacun des employeurs sont prises en compte de façon distincte et cumulative dans les limites annuelles des assiettes de cotisations T1 et T2, quelle que soit la durée de l'activité sur l'année.

• **Journalistes pigistes ayant la carte d'identité professionnelle.** Les cotisations dues au régime Arrco sont calculées sur la base du montant total des piges sans qu'il soit fait application des plafonds individuels prévus par la réglementation (c'est-à-dire trois plafonds de la Sécurité sociale pour les salariés non cadres).

(2) Formule qui s'applique pour le régime de base.
(3) Délibérations D 25, chapitre IX de la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et 22B, chapitre VIII de l'Accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961.

Cour de justice de l'Union européenne —

Par un arrêt du 10 juin 2010, la Cour de justice de l'Union européenne estime discriminatoire l'absence de prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'ouverture du droit à prestation, des périodes non travaillées des salariés à temps partiel.

Égalité de traitement des salariés à temps partiel

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu le 10 juin 2010 un arrêt important en matière d'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps plein. La décision concerne les droits à pension, plus particulièrement la durée requise pour l'ouverture du droit à prestation. Sont visés par la Cour les régimes dont les pensions sont assimilées à une forme de rémunération au sens de l'article 141[1] du Traité sur l'Union européenne, ce qui exclut les régimes de Sécurité sociale qui relèvent d'autres dispositions du droit communautaire.

RAPPEL DES FAITS

En l'espèce, des salariés à temps partiel de la compagnie aérienne Alitalia mettent en cause une réglementation qui, pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour l'ouverture du droit à pension, exclut la comptabilisation des périodes non travaillées. Le personnel concerné alterne des périodes de travail (certaines semaines ou certains mois), que ce soit à temps plein ou non, avec des périodes non travaillées. Cette absence de prise en considération des périodes non travaillées a pour conséquence une acquisition plus lente du droit à prestation par rapport à leurs collègues occupant un emploi comparable mais à temps plein, voire par rapport à des salariés à temps partiel qui travailleraient tous les jours mais avec une réduction de leurs horaires quotidiens. *In fine*, les salariés à temps partiel de la société Alitalia sont lésés puisqu'ils doivent différer la liquidation de leur pension proportionnellement à la réduction de leur temps de travail. Le préjudice est d'autant plus grand pour eux que la compagnie aérienne n'offre pas d'autre forme d'organisation de temps partiel.

Pour les salariés, il y a donc là une discrimination contraire à l'accord européen sur le temps partiel et à la directive européenne qui l'a mis en œuvre[2]. De plus, la réglementation italienne ne serait pas conforme aux objectifs de ces textes – notamment la promotion du travail à temps partiel –, l'acquisition plus tardive du droit à retraite ayant un effet dissuasif pour les éventuels candidats au temps partiel.

Face aux salariés, le gouvernement italien et l'Institut national de la sécurité sociale (INPS[3]) estiment que la discrimination n'existe pas puisque travailleurs à temps plein et à temps partiel ne se trouvent pas dans une situation comparable. En outre, seules les périodes de travail, pour les uns comme pour les autres, sont prises en compte car elles donnent lieu au paiement d'un salaire et de cotisations.

L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT PRÉVAUT

Dans l'affaire en cause, la Cour constate tout d'abord que le calcul de l'ancienneté du travailleur à temps plein est calqué sur la durée de la relation d'emploi. Il ressort de la comparaison de la situation du travailleur à temps plein avec celle d'un travailleur à temps partiel bénéficiant d'une réduction de 25 % de son temps de travail que, pour une même période de travail de 12 mois consécutifs, l'un va acquérir un an d'ancienneté tandis que l'autre totalisera 75 % seulement de l'ancienneté acquise par son collègue travaillant à temps plein. Il en résulte, pour le travailleur à temps partiel, un rythme plus lent d'acquisition de l'ancienneté alors même, insiste la Cour, que la durée de la relation d'emploi est

> "Selon les juges, l'ancienneté doit correspondre à la durée effective de la relation d'emploi, peu important la quantité de travail fournie au cours de celle-ci."

identique. Elle en déduit l'existence d'une discrimination, fondée sur le temps partiel, qu'aucune justification objective ne rendrait acceptable.

Selon les juges, l'ancienneté doit correspondre à la durée effective de la relation d'emploi, peu important la quantité de travail fournie au cours de celle-ci : « *Le principe de non-discrimination […]implique que la durée de l'ancienneté prise en compte aux fins de la détermination de la date d'acquisition d'un droit à pension soit calculée pour le travailleur à temps partiel comme s'il avait occupé un poste à temps plein, les périodes non travaillées étant intégralement prises en compte.* » La Cour prend le soin de préciser que le principe du *prorata temporis*, prévu par l'accord européen sur le temps partiel, peut s'appliquer au calcul de la pension. Il induit alors une réduction proportionnée du droit à pension. Mais il n'est en aucun cas applicable à la date de la liquidation du droit à prestation quand celle-ci dépend exclusivement de la durée de l'ancienneté.

L'arrêt du 10 juin 2010 intervient à la suite de nombreuses décisions visant à rétablir l'égalité de traitement au profit des travailleurs à temps partiel. La Cour prend ainsi le relais des partenaires sociaux et de l'exécutif européen pour faire respecter un principe de non-discrimination qui semble avoir quelques difficultés à s'imposer. La portée de cette décision en France se limite aux régimes supplémentaires, l'arrêt ne visant pas les régimes de base. Les régimes Agirc et Arrco prenant en considération la durée d'assurance prise en compte par l'assurance vieillesse, ils ne sont donc pas visés. En revanche, les régimes mis en place par accord collectif au niveau de la branche professionnelle ou d'une entreprise pourraient bien être amenés à réviser les éventuelles dispositions qui seraient défavorables au temps partiel pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'ouverture du droit à pension. ●

Repère

Le droit de l'Union européenne pose un principe général de non-discrimination.
En ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins que des raisons objectives ne justifient un traitement différent. La rémunération, notion qui inclut les pensions, entre dans les conditions d'emploi.

(1) Cet article pose le principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.
(2) Accord cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997, conclu entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES) ; directive 97/81 du 15 décembre 1997.
(3) Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Profil de branche —

Pour sa quatrième édition, **le profil de branche millésime 2010** recense la population de la branche retraite complémentaire et prévoyance[1] présente au 31 décembre 2009. Revue de détail sur l'évolution des effectifs depuis le premier état des lieux réalisé en 2006.

Une lente évolution des effectifs

Pour mesurer l'évolution des effectifs de la branche retraite complémentaire et prévoyance entre 2006 et 2009, l'Observatoire des métiers et des qualifications a analysé la population en contrat à durée indéterminée (CDI) et sur le périmètre des 33 structures-employeurs qui ont participé à la réalisation du profil depuis 2006.

• **Premier constat :** entre 2006 et 2009, les effectifs des salariés en CDI augmentent légèrement (+ 1,4 %), tout en connaissant un ralentissement entre 2007 et 2009, dû principalement aux rapprochements de groupes paritaires de protection sociale durant cette période (schéma 2). La part des femmes reste majoritaire et stable (72 %), notamment pour la catégorie professionnelle des employés (plus de 82 %). En 2006, 48,5 % des cadres sont des femmes contre 49,6 % en 2009. Elles représentent désormais près d'un cadre sur deux.

• **Deuxième constat :** sur la période 2006-2009, la part des employés baisse de 5 points, alors que celle des agents de maîtrise et des cadres augmente respectivement de 2,7 points et de 2,2 points (schéma 3). Les groupes semblent valoriser l'expérience acquise par l'ancienneté, ce qui se traduit par des changements de catégorie professionnelle en interne. Ils recrutent aussi davantage sur des profils experts (bac+2 et plus), dans des domaines tels que le commercial, par exemple.

• **Dernier constat :** les familles professionnelles « Gestion », « Conseil et pilotage » et « Développement » connaissent une hausse de leurs effectifs entre 2006 et 2009 : respectivement + 1,2 point, + 2,5 points et +1,1 point (schéma 1). Pour chacune de ces familles, la part du management métier est en augmentation. ●

(1) Effectifs des groupes paritaires de protection sociale, des GIE informatiques, des institutions de retraite complémentaire d'outre-mer, des institutions de prévoyance et des autres organismes relevant de la CCN de la retraite complémentaire du 9 décembre 1993.

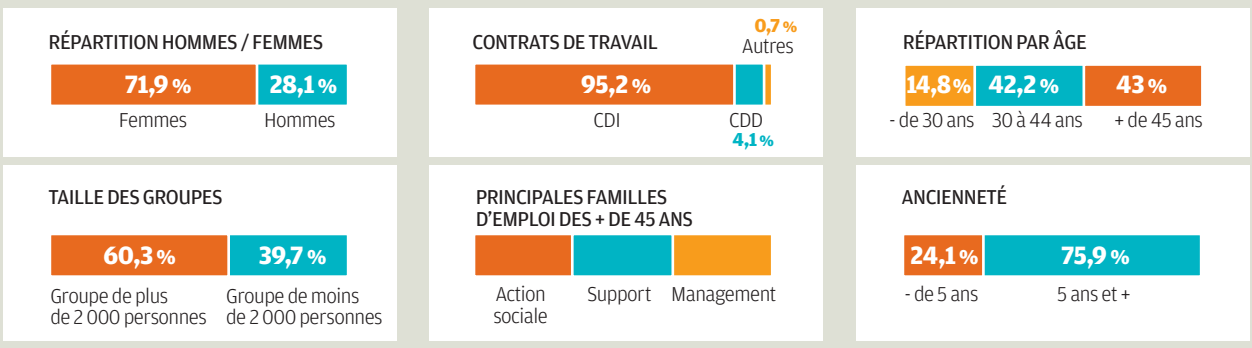
EN SAVOIR PLUS :

→ Le profil de branche est consultable en ligne sur le site Internet http://obsmetiers.rcp-pro.fr.

→ Les huit familles professionnelles de la branche correspondent à la nomenclature établie dans le répertoire des métiers, consultable en ligne. En 2009, la famille management transverse a été créée.

Principaux indicateurs (au 31/12/2009)

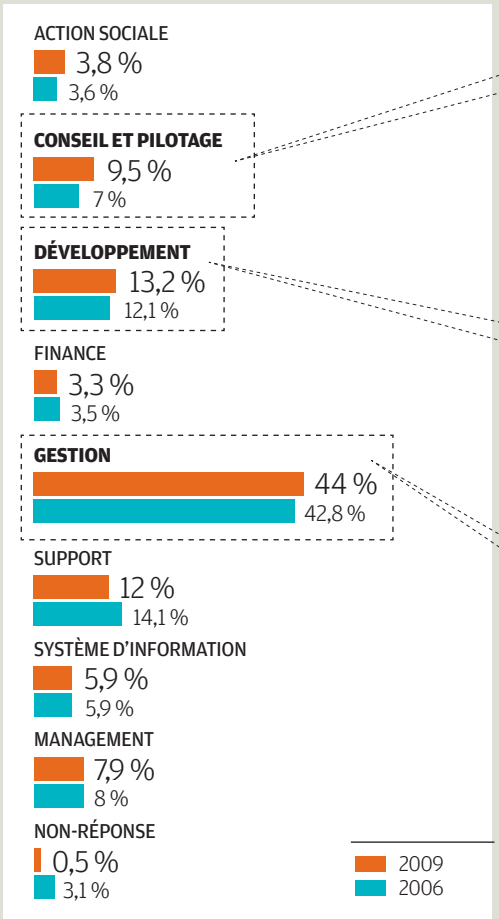
31 662 salariés : c'est la population de la branche retraite complémentaire et prévoyance.



Profil de branche 2010 sur la base de 38 structures-employeurs. Assiette : 98,1 % des salariés de la branche.

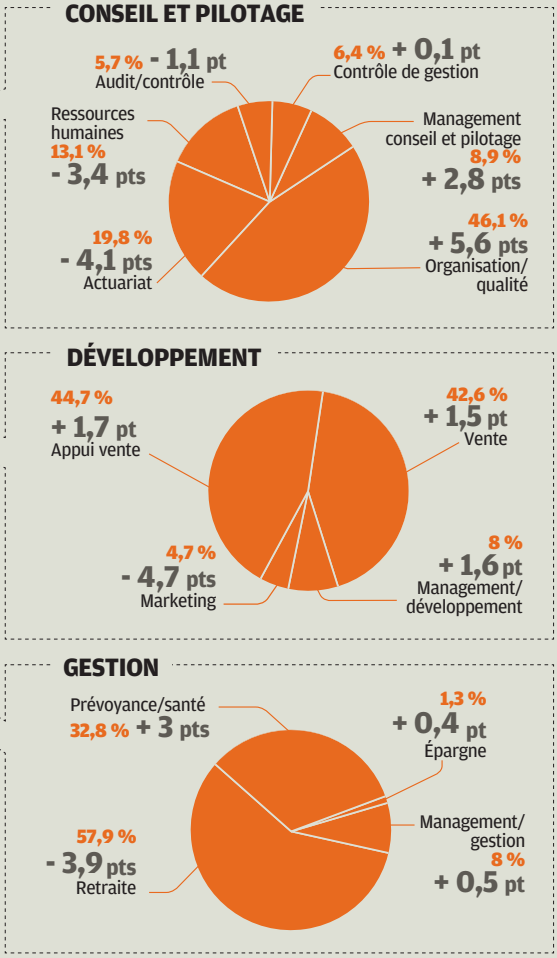
Schéma 1 : effectifs 2006-2009 par famille professionnelle

La famille Conseil et pilotage a connu la plus forte augmentation des effectifs entre 2006 et 2009 (+ 2,5 pts)



Les + fortes évolutions

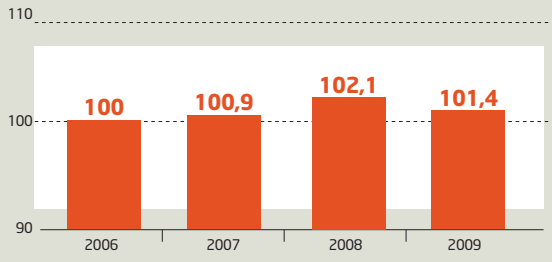
par famille professionnelle



Note de lecture : 46,1 % : part de la sous-famille dans la famille en 2009.
+ 5,6 pts : évolution entre 2006 et 2009, en points.

Schéma 2 : effectif des salariés en CDI

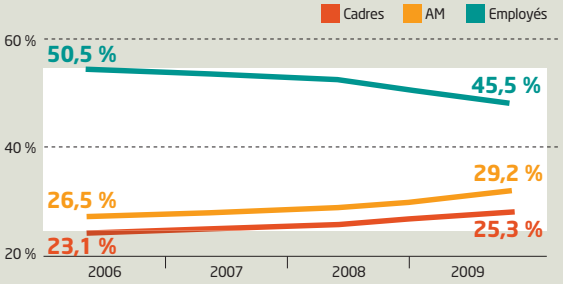
L'effectif des salariés en CDI progresse de 1,4 point entre 2006 et 2009. Entre 2007 et 2009, les recrutements en CDI réalisés concernent davantage des emplois de conseil et pilotage, de développement commercial et de systèmes d'information.



Base 100 en 2006.

Schéma 3 : effectifs 2006-2009 par catégorie professionnelle

Les évolutions des effectifs par catégorie professionnelle semblent traduire les orientations des groupes paritaires de protection sociale en matière de ressources humaines : progressions internes et recrutements sur des compétences d'expertise.



Dépendance —

Un modèle d'intégration des services aux personnes âgées en situation de perte d'autonomie est en cours d'expérimentation en France. Hélène Trouvé, ingénieur de recherche à la Fondation nationale de gérontologie et responsable de l'étude d'implantation Prisma, présente les objectifs et les premiers résultats.

Améliorer la qualité des soins et des services à domicile

Comment évoluent les besoins de services des personnes âgées dépendantes ?

H. T. : En 2009, 1,1 million de personnes bénéficiaient de l'Allocation personnalisée pour l'autonomie (Apa). Compte tenu des évolutions démographiques, ce chiffre risque de croître au cours des prochaines décennies. Et avec lui le besoin de services à domicile puisqu'il faut compter trois intervenants, en moyenne, par personne dépendante et pas moins de six pour les 25 % les moins autonomes.

En quoi l'organisation actuelle de la prise en charge pose-t-elle problème ?

H. T. : Le système français n'est pas adapté à cette évolution car les dispositifs et les réponses sont souvent fragmentés. En effet, les compétences sont réparties entre services centralisés[1] ou déconcentrés (ARS)[2], établissements privés à caractère administratif de la Sécurité sociale[3], intervenants à des échelons géographiques différents : régions, départements, communes… Une multiplicité constituant une source importante de confusion voire d'inefficacité, en particulier pour les bénéficiaires qui attendent parfois longtemps et qui se voient le plus souvent attribuer des services et des prestations en fonction de leur point d'entrée dans le système et non de leurs besoins personnels.

Elle manque donc principalement de coordination ?

H. T. : Effectivement car, même si dans la période récente plusieurs dispositifs de coordination (Centres locaux d'information et de coordination – Clic, réseaux de santé Personnes âgées) ont vu le jour, leurs domaines d'intervention sont restés cloisonnés. Principalement sociaux pour les Clic et sanitaires pour les réseaux de santé. Ces structures de coordination sont en outre indépendantes des équipes médico-sociales au sein des Conseils généraux, notamment en charge de l'évaluation des personnes âgées pour l'attribution de l'Allocation personnalisée pour l'autonomie.

Qu'est-ce que Prisma et comment peut-il répondre à cette problématique ?

H. T. : Prisma est l'acronyme de Projet et recherches sur l'intégration des services pour le maintien de l'autonomie[4]. C'est une étude sur l'implantation de dispositifs intégrés qui permettraient de prendre en compte l'ensemble des besoins et des problématiques d'une personne âgée afin d'y répondre par une démarche globale, basée notamment sur la gestion de cas ou *case management*, en anglais. Un terme qui désigne l'accompagnement par un interlocuteur direct de la personne et de son entourage, référent pour le médecin généraliste et les intervenants, issu du milieu sanitaire ou social.
À la suite de résultats très positifs de ce dispositif d'intégration au Québec dans les années 1990, les institutions publiques[5] ont lancé cette étude en 2006 en France.

L'implantation de cette démarche d'intégration au Québec a permis de diminuer la perte d'autonomie de 7 %, le recours aux

> "La finalité du projet Prisma est de proposer une nouvelle méthode visant à favoriser la coordination de tous les partenaires autour de la personne âgée."

Hélène Trouvé / h.trouve@fng.fr

Parcours /

- Hélène Trouvé est docteur en sciences économiques. Ses travaux portent sur l'analyse des politiques économiques et sociales. Elle a travaillé pour le CNRS dans les champs de l'éducation, de l'insertion professionnelle et du monde associatif.
- En 2006, elle se spécialise dans le domaine des soins et services aux personnes âgées en devenant responsable de l'étude d'implantation Prisma-France. Depuis 2008, elle est ingénieur de recherche à la Fondation nationale de gérontologie (FNG). Ses recherches sont axées sur les systèmes d'intégration des services gérontologiques, le « case management » et, plus largement, sur les politiques de Long-Term Care.

urgences, mais également d'améliorer la satisfaction des personnes âgées sans augmenter le financement.

En quoi ce projet diffère-t-il des tentatives précédentes de coordination ?

H. T. : La finalité du projet Prisma est de proposer une nouvelle méthode d'organisation visant à favoriser la coordination de tous les partenaires (médicaux, socio-sanitaires, hospitaliers, services infirmiers et aide à domicile, réadaptation, etc.) autour de la personne âgée en s'appuyant sur les partenariats existants.

Dans un premier temps, à la différence du Québec, il ne s'agit pas d'évaluer l'impact d'une telle innovation mais d'expérimenter et d'évaluer sa faisabilité. La question est de savoir si les acteurs peuvent se concerter, se coordonner et accepter de voir leurs prérogatives évoluer pour bâtir ensemble un dispositif intégré. Il faut, en effet, une coordination aux différents niveaux de responsabilité s'inscrivant dans la durée pour pouvoir mettre en place la gestion de cas sans chercher de nouveaux financements.

Quelle forme cette expérimentation prend-elle sur le terrain ?

H. T. : En France, l'étude a été menée sur des sites présentant une offre de services contrastée : une zone rurale (sud d'Étampes), une zone urbaine (Mulhouse et sa périphérie nord-est) et une zone méga-urbaine (20e arrondissement de Paris). Jusqu'en décembre 2008, une équipe projet et une équipe de recherche ont aidé les acteurs des différentes structures concernées à mettre en œuvre le nouveau dispositif. Des méthodes et des outils ont été élaborés, tels que la concertation, le guichet unique, la gestion de cas, le choix d'un outil d'évaluation standardisé, le plan de services individualisé. L'implantation réelle de ces outils est évaluée en continu.

Définition

Recherche action

Prisma est une « recherche action ». Dans le vocabulaire de la recherche qualitative, il s'agit à la fois d'étudier et de transformer la réalité d'une situation problématique, de produire les connaissances relatives à ces transformations et de proposer, à terme, de nouvelles réponses.

Quels sont les résultats concrets ?

H. T. : Face à des difficultés financières, l'expérimentation en zone rurale a été suspendue. En revanche, les résultats concernant les sites urbains et méga-urbains sont, eux, prometteurs. Sur ces sites, entrés dans l'expérimentation de labellisation Maia (Maisons pour l'accueil et l'intégration des malades d'Alzheimer), mesure phare du plan Alzheimer lancé en 2008[6], des équipes de gestionnaires de cas ont été mises en place. Ces professionnels, formés à la gestion de cas, sont capables d'évaluer les situations à domicile dans leur ensemble et de partager avec les autres intervenants et organisations, mais aussi de définir et de réévaluer le plan de services individualisé.

Les résultats des recherches qualitatives sur les facteurs favorisant ou entravant la réalisation de l'intégration, sur les modifications des pratiques professionnelles et sur le vécu des personnes âgées suivies en gestion de cas sont en cours de publication.

Les perspectives d'études sont notamment de réaliser une typologie des différentes formes de gestion de cas et des systèmes de coordination territoriale fondés sur le principe de l'intégration. Une étude d'impact devra être menée afin de mesurer les bénéfices concrets de l'implantation. ●

(1) Direction générale de la santé (DGS), Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), Direction de la Sécurité sociale, Direction générale de l'offre de soins (DGOS), Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).
(2) Agences régionales de santé mises en place le 1er avril 2010.
(3) Caisse nationale et caisses primaires d'assurance maladie des travailleurs salariés, caisses générales de Sécurité sociale, Mutualité sociale agricole (MSA), régime social des indépendants (RSI), Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).
(4) Ce programme entre dans le champ des orientations prioritaires de l'action sociale Agirc-Arrco.
(5) DGS, DGCS, DGOS et CNSA – les financeurs –, avec Association dentaire française, Mutualité française, Inspection générale des affaires sociales, MSA et RSI.
(6) http://www.plan-alzheimer.gouv.fr.

Hommage —

Lire ou relire les propos tenus par Paul Hecquet est un exercice salutaire. Ce n'est pas tant pour s'acquitter d'un devoir de mémoire que pour affûter sa compréhension des enjeux actuels de la réforme des retraites. Démonstration par Jean-Jacques Marette, directeur général de l'Agirc et de l'Arrco, qui rend hommage au premier directeur de l'Arrco, décédé le 17 juillet 2010.

Le choix de la répartition

"La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations."

Ceux qui ont eu la chance de rencontrer Paul Hecquet se souviennent de l'énergie démultipliée par celui qui fut le directeur de l'Arrco, le fondateur du Cleirppa[1] et le président du Clos du Nid de l'Oise[2]. Dans ses innombrables activités et réalisations, il a toujours montré qu'il avait profondément le « goût des autres ». Cet homme d'action avait des convictions fermes sur la retraite.

Je suis frappé par l'actualité des réflexions de Paul Hecquet qui sont reprises dans l'entretien qu'il a donné en quittant l'Arrco en 1987. Le débat sur la répartition et la capitalisation battait alors son plein. Désormais, il est tranché. La loi portant réforme des retraites[3] débute par : *« La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. »* La crise financière a sans doute aidé à ce dénouement. L'idée que l'individu peut s'assurer seul pour l'essentiel de sa retraite a fait long feu. La retraite représente un risque qu'il est nécessaire de garantir pendant 70 ans[4]. Techniquement, seule la répartition permet de tenir un engagement sur une durée aussi longue.

Revaloriser le montant des pensions passe par la solidarité entre les actifs et les retraités, remarquait Paul Hecquet. La promesse implicite de maintien du pouvoir d'achat des retraités est au cœur du fonctionnement de la répartition. Cet engagement est désormais inscrit dans la loi, *« le système de retraite par répartition poursuit les objectifs de maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités »*. Il appartient aux partenaires sociaux de s'assurer, dans leurs fonctions de pilotage des régimes, que cet objectif est atteint.

CONTRIBUTIVITÉ

La plupart des lecteurs de Paul Hecquet constateront avec surprise que le débat sur la transformation du régime de base en régime par points ne date pas de 2010. À court terme, le législateur conserve les annuités de l'assurance vieillesse mais il prévoit, en 2013, que le comité de pilotage impulse une réflexion nationale sur une réforme systémique avec la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels.

La position de Paul Hecquet était très claire : le régime de base doit maintenir des mécanismes de solidarité afin que chaque retraité bénéficie d'une prestation minimale. Il observait fort justement qu'un régime par points n'est pas nécessairement plus contributif qu'un régime par annuités. Actuellement, l'attribution de droits sans cotisation représente dans les régimes Agirc et Arrco plus de 20 % des charges.

Extraits d'entretien

« Il n'est à mes yeux de vraie retraite que de répartition »

Extraits de l'entretien accordé par Paul Hecquet[1] en 1987 à la rédaction du Bulletin d'information de l'Arrco

« Monsieur Hecquet, à quelques mois de votre départ de l'Arrco, vous avez vigoureusement pris position, lors de la Commission de sauvegarde de l'assurance vieillesse[2], contre la retraite par points. Une démarche plutôt inattendue !
P. H. : Je tiens à préciser que je n'ai rien contre la technique de la retraite par points. Comment pourrait-il en être autrement quand on a dirigé l'Arrco pendant vingt-cinq ans. Au cours des travaux de la Commission de sauvegarde, je me suis, toutefois, déclaré défavorable à la transformation des prestations du régime de base par abandon du système en pourcentage des salaires.
En effet, les prestations de base doivent être le résultat d'une forme de solidarité différente de celle mise en œuvre par le système par points. Dans ce dernier cas, la retraite dépend de manière permanente du montant des cotisations versées par et pour chaque individu.

→ Paul Hecquet, en 1987.

Ce système, qui n'est pas nécessairement plus contributif que l'autre, est évocateur d'une technique d'assurance. Il traite moins bien ceux qui, partis d'un niveau bas, ont eu une évolution en forte croissance au fil des ans. Un système par points se justifie dès lors qu'à la base une prestation minimale est assurée selon une autre technique faisant appel à une solidarité plus large. [...]

Quel est votre sentiment quant à l'évolution des formes de prévoyance dans l'avenir [...] ?
P. H. : [...] Ainsi que je l'ai souvent dit, il n'est à mes yeux de vraie retraite que de répartition. C'est la seule formule qui mette en œuvre une véritable solidarité, le seul moyen d'assurer la pérennité d'une prestation de retraite, non pas seulement en valeur nominale mais en valeur réelle, en pouvoir d'achat. La collecte de l'épargne est, certes, une opération souhaitable, qu'elle se fasse par le truchement d'un plan d'épargne retraite ou par une autre méthode, mais à la condition que soit assurée par ailleurs une véritable retraite. Les opérations d'épargne individuelle ne peuvent apporter qu'un complément de ressources. C'est ainsi que le PER devrait s'appeler « Plan Épargne Ressources » et non « Plan Épargne Retraite ». [...]

Quand on dirige une « entreprise » dont le conseil d'administration est constitué des partenaires sociaux, syndicats et employeurs, y a-t-il des méthodes de travail particulières ?
P. H. : [...] Tout d'abord, il ne faut jamais être complaisant à l'égard de qui que ce soit. On ne peut tricher avec la vérité. Non pas une vérité manichéenne, mais une vérité fonction de certaines hypothèses. La cacher est particulièrement grave dans une structure paritaire. [...] J'ai toujours eu pour principe de ne jamais tenir aux uns des propos différents de ceux que je tenais aux autres. »

EN SAVOIR PLUS : → Le texte intégral de cet entretien est publié sur le site Internet www.agirc-arrco.fr.

(1) Paul Hecquet, premier directeur de l'Arrco de 1962 à 1987, est décédé le 17 juillet 2010. Voir *La Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n° 26, 2e trimestre 2010.
(2) La principale mission de la commission d'évaluation et de sauvegarde de l'assurance vieillesse était de faire toute proposition de nature à assurer un équilibre du régime général à l'horizon 2000-2005. Elle était composée des partenaires sociaux, des représentants des principaux régimes de retraite, dont l'Agirc et l'Arrco, d'experts et de représentants de l'administration.

TRANSPARENCE

Être au service du paritarisme implique pour le directeur de tenir le même discours aux deux collèges d'administrateurs. Il ne faut rien cacher, surtout dans les moments de négociation. La sincérité est d'autant plus nécessaire que la responsabilité des partenaires sociaux est lourde ; le pilotage des régimes complémentaires doit s'effectuer en maintenant l'équilibre des comptes.

C'était vrai sous la direction de Paul Hecquet, cela persiste. Le premier directeur de l'Arrco a su concilier tout au long de sa vie la rigueur et l'enthousiasme ; il a réussi à faire partager à plusieurs générations d'hommes et de femmes sa confiance en la pérennité de la retraite complémentaire. Ceci mérite d'être salué. ●

(1) Le Centre de liaison, d'étude, d'information et de recherche sur les personnes âgées, www.cleirppa.asso.fr.
(2) L'association du Clos du Nid de l'Oise a pour objectif d'assurer l'insertion sociale de personnes handicapées mentales, www.closdunid.com.
(3) Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.
(4) La moyenne de 70 ans correspond *grosso modo* à 40 années de cotisations, 20 années de perception de retraite et 10 ans de réversion.

LA RETRAITE EN FRANCE

Répartition, solidarité des générations et des professions

	Régimes de base	Régimes complémentaires obligatoires
Salariés		
Ouvriers et employés de l'agriculture	Mutualité sociale agricole 35 caisses départementales ou pluri-départementales 668 000 cotisants 2 501 000 retraités*	Arrco 25 institutions[1] 17 529 000 cotisants 11 216 000 retraités* + Agirc 16 institutions[1] 3 737 000 cotisants 2 487 000 retraités*
Cadres de l'agriculture		
Cadres de l'industrie, du commerce et des services	Régime général de la Sécurité sociale géré par la Cnav, 14 Carsat et 4 CGSS (Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion) la Crav (Alsace-Moselle) et la Caisse de Sécurité sociale à Mayotte 17 597 000 cotisants 12 242 000 retraités*	
Ouvriers et employés de l'industrie, du commerce et des services		
Salariés d'entreprises à statut particulier		Crpn (Personnels navigants) 31 000 cotisants - 17 000 retraités*
Salariés non titulaires du secteur public et para-public		Ircantec 2 695000 cotisants - 1 799 000 retraités*
Fonctionnaires civils et militaires	Régime des agents de l'État (régi par le Code des pensions civiles et militaires) 2 298 000 cotisants - 1 939 000 retraités*	Retraite additionnelle de la fonction publique (créée le 1/1/2005) 4 700 000 cotisants 103 000 retraités*
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	Cnracl 2 052 000 cotisants - 776 000 retraités*	
Autres secteurs (public, parapublic et divers)	CANSSM (mines[2]), ENIM (marins), FSPOEIE (ouvriers de l'État), CRPCEN (clercs et employés de notaires), RATP, SNCF, CNIEG, Banque de France, Comédie française, Opéra de Paris... 497 000 cotisants - 1 152 000 retraités*	
Non salariés		
Exploitants agricoles	Mutualité sociale agricole 78 caisses départementales 537 000 cotisants - 1 766 000 retraités*	Régime complémentaire 497 000 cotisants - 463 000 retraités*
Artisans commerçants et industriels	RSI 28 caisses régionales interprofessionnelles 1 532 000 cotisants - 1 924 000 retraités*	Régime complémentaire 1 532 000 cotisants - 1 053 000 retraités*
Professions libérales	Cnavpl 10 sections professionnelles CAVOM (Officiers ministériels), CARMF (Médecins), CARCDSF (Chirurgiens, Dentistes et Sages-femmes), CAVP (Pharmaciens), CARPIMKO (Kinés), CARPV (Vétérinaires), CAVAMAC (Assureurs), CAVEC (Experts-comptables), CIPAV (Architectes et autres professions libérales) CRN (notaires) 606 000 cotisants - 229 000 retraités*	Régimes complémentaires 600 000 cotisants - 213 000 retraités* Régimes supplémentaires obligatoires 312 000 cotisants - 96 000 retraités*
	Cnbf 48 000 cotisants - 10 000 retraités*	48 000 cotisants - 10 000 retraités*
Ministère des cultes	Cavimac 15 000 cotisants - 61 000 retraités*	+ Arrco

Chiffres au 31/12/2009

* dont réversions

(1) Au 1er janvier 2011

(2) Les salariés des mines sont aussi à l'Arrco et à l'Agirc.

Source : Commission des comptes de la Sécurité sociale, rapport septembre 2010.

Edition : janvier 2011 - Unité Communication - Documentation GIE Agirc-Arrco